

24-25

GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA



LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL

CÓDIGO 26220093

UNED

24-25

**LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL
ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL
CÓDIGO 26220093**

ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA
EQUIPO DOCENTE
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE
RESULTADOS DE APRENDIZAJE
CONTENIDOS
METODOLOGÍA
SISTEMA DE EVALUACIÓN
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA
IGUALDAD DE GÉNERO

Nombre de la asignatura	LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL
Código	26220093
Curso académico	2024/2025
Título en que se imparte	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS DE GÉNERO
Tipo	CONTENIDOS
Nº ETCS	4
Horas	100
Periodo	SEMESTRE 2
Idiomas en que se imparte	CASTELLANO

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

La atención a las personas dependientes, aunque ciertamente no pueda explicar en toda su extensión la discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, es el factor que con más relevancia afecta no solo a su inserción sino a su mantenimiento en el mercado de trabajo en términos de igualdad, pues aun habiendo habido progresos en la corresponsabilidad masculina, el peso de la labor de crianza recae desproporcionadamente en las mujeres, y este es uno de los principales frenos para la consecución de una sociedad desde el punto de vista del género más equitativa.

Las políticas de conciliación de la vida laboral y profesional, redactadas a partir de una titularidad neutra, han contribuido a perpetuar la tradicional asignación de roles. Las últimas reformas impulsadas desde la legislación laboral, significadamente tras la aprobación del RD Ley 6/2019, se han diseñado bajo el propósito de incorporar medidas que favorezcan la corresponsabilidad, lo que exige no solo que ambos sean titulares de los mismos derechos sino también obligaciones en relación a los cuidados de personas dependientes. Se ha constatado, a este respecto, que un factor muy relevante para fomentar la implicación de los hombres en el cuidado de los niños y en las tareas domésticas es la forma de disfrute del permiso, pues cuando una parte o todo se disfruta en solitario, esto es, asumiendo la plena responsabilidad del cuidado, una vez que la madre se reincorpora a su trabajo, su potencial para lograr estos objetivos aumenta sustancialmente. La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, de la Comisión Europea recuerda que mejorar la conciliación de la vida privada y la vida profesional de los trabajadores es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Ambos progenitores tienen que sentirse responsables y facultados en lo relativo a las responsabilidades asistenciales. La Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, actualmente en fase de transposición por el ordenamiento jurídico español, también recuerda la relevancia del reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre ambos progenitores e insta a los Estados miembros a que vayan más allá de estas normas mínimas en la revisión de sus políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, toda vez que la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo ha puesto de manifiesto la necesidad de redistribuir las tareas y cuidados intrafamiliares entre los miembros de cada unidad familiar (corresponsabilidad).

En la asignatura optativa se abordan las últimas reformas normativas que, desde el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, pretenden mitigar las brechas salariales y pensionales

todavía hoy existentes en el mercado de trabajo español. Para ello, se analizará con atención el impacto de la ley de igualdad, así como las últimas reformas legales destinadas a lograr una mayor transparencia salarial y mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. El último bloque de la asignatura se centra en la respuesta frente a situaciones de acoso y violencia en el trabajo tras la reciente ratificación por el Estado español del Convenio 190 OIT.

REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA

Es altamente recomendable que el alumnado haya cursado la asignatura del primer cuatrimestre "La Igualdad en el Ordenamiento Jurídico Español, Europeo e Internacional"

EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos
Correo Electrónico
Teléfono
Facultad
Departamento

PATRICIA NIETO ROJAS (Coordinador de asignatura)
pnieto@der.uned.es
91398-9183
FACULTAD DE DERECHO
DERECHO DE LA EMPRESA

Nombre y Apellidos
Correo Electrónico
Teléfono
Facultad
Departamento

CRISTINA ARAGON GOMEZ
cristina.aragon@der.uned.es
91398-0000
FACULTAD DE DERECHO
DERECHO DE LA EMPRESA

HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

Las profesoras que forman parte del equipo docente se comunicarán con el alumnado de esta asignatura, principalmente a través del foro de la asignatura, dado que muchas de las cuestiones, sugerencias o dudas que puedan surgir durante la impartición de la misma pueden ser comunes al resto del alumnado.

Aunque la tutorización se llevará a cabo preferentemente en el curso virtual en el Foro de consultas generales al Equipo Docente o en el Foro del tema correspondiente, ambos habilitados al efecto, los correos electrónicos de las profesoras responsables son: Cristina Aragón (cristina.aragon @der.uned.es) y Patricia Nieto (pnieto @der.uned.es)

Sin perjuicio de lo anterior, las profesoras que integran el equipo docente de la asignatura asumirán la atención telefónica (en el número 91 398 61 45) en el horario siguiente:

1.- Lunes de 10:00 a 14:00 horas:

- Cristina Aragón Gómez
- Patricia Nieto Rojas

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

BÁSICAS Y GENERALES

CG01 - Ser capaz de analizar y valorar críticamente la desigualdad y la discriminación derivadas de la identidad genérica en contextos multidisciplinares.

CG02 - Ser capaz de aplicar conocimientos y metodologías avanzados específicos para afrontar y transformar las asimetrías de género en diversos contextos.

CG03 - Ser capaz de sintetizar y relacionar ideas complejas sobre el género pertenecientes a diferentes ámbitos.

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

ESPECÍFICAS

CE05 - Manejar a nivel avanzado los diversos modelos teóricos sobre la construcción del concepto de género, de la identidad de género, la desigualdad social y la discriminación desde una perspectiva multidisciplinar.

CE06 - Utilizar a nivel avanzado las herramientas de análisis de los discursos hegemónicos y los engranajes discriminatorios implicados en todos los espacios sociales y causantes de las desigualdades de género.

CE07 - Ser capaz de desarrollar la crítica y la autocrítica con respecto a los modelos sociales adoptados para los varones y para las mujeres en cualquiera de sus identidades de género. -

CE11 - Conocer y aplicar diseños de investigación para abordar el estudio científico de problemas relacionados con el género

CE12 - Ser capaz de diseñar y planificar un proyecto de investigación, con perspectiva de género seleccionando la metodología más apropiada

CE15 - Saber comunicar los resultados de una investigación

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al completar esta asignatura los y las estudiantes serán capaces de:

-Estudiar de las principales acciones legales orientadas a la igualdad en el mercado de trabajo, significadamente el impulso que supuso la aprobación de la Ley de Igualdad y el RD Ley 6/2019 sobre medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

-Conocer las reformas legales que, impulsadas desde el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, tratan de avanzar en la superación desigualdad entre hombres y mujeres.

-Identificar la normativa básica en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar.

CONTENIDOS

Tema 1. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. El papel de las acciones positivas en la reducción de la segregación ocupacional

La primera unidad didáctica de esta asignatura se centrará en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, y su posición dentro del ámbito de protección de la Seguridad Social. Para ello, se abordarán los aspectos más significativos que caracterizan la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, el tipo de empleos que ocupan y el efecto de su situación familiar sobre su participación laboral.

Evidenciada la existencia de una brecha de género que persiste a pesar de los avances en la participación femenina experimentados en los últimos años y que se relaciona con el desigual reparto de las responsabilidades familiares, esta unidad analizará qué papel juega la autonomía colectiva en la reducción de estas desigualdades y el papel de las medidas de acción positiva, reguladas en el art. 17.4 ET, para la conclusión de este propósito.

Tema 2. Ejercicios de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar. Efectos laborales y su protección por el sistema público de Seguridad Social

La segunda unidad abordará la regulación legal sobre permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia, y el impacto que han tenido las últimas reformas normativas tendentes a lograr una mayor corresponsabilidad en el ejercicio de estos derechos.

La unidad no solo se centrará en las medidas legales previstas para la atención de menores sino también el alcance del derecho a la reducción de jornada y excedencia a las personas trabajadoras que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.

Igualmente se analizará la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo y cuál es el tratamiento de estas ausencias respecto a la Seguridad Social, abordando tanto la intensidad como el alcance de la acción protectora.

Tema 3. Brecha salarial y brecha prestacional. Herramientas legales previstas para su reducción

Aunque el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor se introdujo en el Tratado de Roma en 1957, la llamada "brecha salarial de género" persiste en todos los estados de la UE, tanto si toma como base los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres como si se analiza la ganancia hora. Las razones de la disparidad salarial entre hombres y mujeres son multifactoriales, y aunque algunas de las razones de la brecha están

relacionadas con las diferencias en el empleo, el nivel de educación y la experiencia laboral, todavía se encuentran brechas discriminatorias.

Para tratar de corregir esta situación, España aprobó el RD 902/2020 sobre transparencia salarial, cuyo análisis centrará buena parte de este tema.

Ahora bien, la elevada concentración femenina en el trabajo a tiempo parcial, trayectorias laborales más irregulares o su concentración en un número restringido de profesiones peor retribuidas que otras hacen que la brecha en materia de pensiones sea todavía mayor que la brecha salarial. También en este aspecto el legislador español ha adoptado medidas correctoras, las cuales conformarán el segundo bloque de estudio de la presente unidad.

En suma, las mujeres no solo ganan menos por hora, sino que también realizan más trabajo no remunerado y tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres. Todos estos factores combinados llevan a que la diferencia en los ingresos generales entre hombres y mujeres sea un rasgo estructural tanto en su situación de activo como cuando se retiran del mercado de trabajo.

Tema 4. Negociación colectiva e igualdad. El papel de la autonomía colectiva en el diseño de Planes de igualdad.

Desde el año 2007, año de aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad, se mandata a la negociación colectiva laboral a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Fue el RD 901/2020 el que dio un notable impulso a estos planes de igualdad al configurarlos como un producto de la negociación colectiva, centrado en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial.

En este tema, se analizarán las complejas obligaciones empresariales en relación a la negociación del plan de igualdad (procedimiento de elaboración, sujetos legitimados para negociarlo) así como las fases del mismo: en primer lugar, un diagnóstico de situación **inicial** que deberá contener, al menos, los siguientes puntos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Tema 5. La protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

El quinto tema analizará las respuestas legales previstas para la prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, teniendo en cuenta el impacto que tendrá la ratificación del CC 190 OIT por el estado español. Para ello, se abordará el diferente tratamiento legal que reciben los distintos tipos de acoso, y también la creación de una nueva obligación para algunas empresas de elaborar protocolos de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Fue el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad entre mujeres y hombres la que definió el concepto el Acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y más recientemente la 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, cuyo art. 14 y 15 establece medidas para la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral de las personas LGTBI, entre las que se encuentran la realización de un protocolo de acoso.

En este tema se analizarán, en suma, las nuevas obligaciones empresariales en relación a la prevención del acoso y las medidas paliativas si el acoso finalmente se ha producido.

Tema 6. La tutela antidiscriminatoria: nulidad del despido y la eficacia de los mecanismos reparadores ante la vulneración del Derecho Fundamental a la Igualdad y a la no discriminación.

El último tema de esta asignatura optativa se centrará en el análisis de los mecanismos de reparación legalmente previstos si se ha producido una actuación discriminatoria.

Sin desconocer las evidentes implicaciones de género que tienen todos los derechos de conciliación, la protección para los permisos parentales articulada en la Directiva 2019/1158 como un derecho individual del trabajador, con independencia de su ejercicio por hombre o mujer, pone en valor por sí mismo el objetivo de la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales.

La finalidad de fomentar la corresponsabilidad que caracteriza las últimas reformas legales incide en la valoración y calificación de las decisiones o prácticas empresariales que, de alguna manera, perjudican a los trabajadores que ejercen estos derechos. A mayor abundamiento, para garantizar el ejercicio igualitario de estos derechos, señalan los artículos 11 y 12 de la Directiva 2019/1158 que los “Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o el

tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, o por haber ejercido los derechos previstos en el artículo 9". Seguidamente, el artículo 12 mandata a los Estados miembros a adoptar "las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier preparación para el despido de un trabajador por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos".

En el último tema de esta asignatura analizaremos cómo ha protegido la regulación española el ejercicio de los derechos de conciliación y las medidas arbitradas por el ordenamiento jurídico ante una discriminación por razón de sexo.

METODOLOGÍA

La enseñanza y el aprendizaje de esta asignatura se desarrollan de acuerdo con la metodología propia de la educación a distancia, entendida de una forma integral, esto es, como un proceso de interacción regular entre estudiantes y equipo docente, mediado por las tecnologías de la comunicación y la información. En este proceso se articulan:

- a) el trabajo autónomo del alumnado, centrado en la preparación y estudio de los temas propuestos en el programa;
- b) la realización de actividades formativas que pretenden facilitar la adquisición de las competencias y ayudar en el aprendizaje de los contenidos –teóricos e instrumentales- de la materia;
- c) el contacto con el equipo docente a través del que se profundiza en la comprensión de los contenidos de la asignatura, mediante el debate sobre los mismos, la resolución de dudas, explicaciones adicionales, etc.;
- d) la comunicación y el debate con el resto de estudiantes y el equipo docente tratando de llevar adelante un aprendizaje colaborativo.

Todo ello dentro de un esquema de aprendizaje programado a lo largo del curso, en el que el trabajo individual del alumnado se complementa con herramientas que orientan la marcha del estudio y permiten comprobar el grado de aprovechamiento del aprendizaje.

Para cada uno de los temas del programa, el alumnado podrá plantear en el foro las dudas que puedan ir surgiendo en la lectura de los textos

SISTEMA DE EVALUACIÓN

TIPO DE PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen

No hay prueba presencial

CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA PRESENCIAL Y/O LOS TRABAJOS

Requiere Presencialidad

No

Descripción

No hay prueba presencial

Criterios de evaluación

La nota se obtendrá con dos actividades: una PEC, con un valor del 30% de la calificación -vid- apartado específico PEC-, y un 70% un trabajo final, que consistirá en un trabajo de investigación sobre alguno de los temas del programa de la asignatura, que ponga de manifiesto los conocimientos y competencias adquiridas en esta materia. Para ello, los estudiantes podrán apoyarse en la bibliografía básica y en la webgrafía de esta asignatura.

Fases del trabajo: Para realizar esta actividad, se deberán seguir las siguientes fases:

Elección del tema

Consulta de bibliografía relevante.

Uso de Internet que facilitará la búsqueda bibliográfica.

Análisis del tema y su repercusión: crítica constructiva y nuevas perspectivas.

Elaboración del índice guión que guiará la redacción del trabajo.

Redacción del trabajo siguiendo los apartados indicados.

Extensión: 15 páginas.

Formato: Times New Roman 12, espacio sencillo.

Entrega: En las fechas indicadas a través del curso virtual, los estudiantes entregarán su trabajo utilizando la herramienta de "tareas" de la plataforma, la cual se cerrará automáticamente al alcanzar la fecha indicada, no aceptando los que se presenten una vez sobrepasado este plazo. Los estudiantes podrán optar por la convocatoria de junio o septiembre para la entrega de este trabajo.

Ponderación de la prueba presencial y/o los trabajos en la nota final

Fecha aproximada de entrega 06/2025

Comentarios y observaciones

PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)

¿Hay PEC? Si,PEC no presencial

Descripción

A lo largo del curso y a través de la plataforma aIF en la que se aloja el curso virtual- se propondrán una PEC y un trabajo final, que deberán presentarse también a través de la misma plataforma para su evaluación.

La PEC consistirá en una prueba tipo test, sobre los contenidos teóricos que forman parte del programa. La prueba se concreta en un cuestionario de diez preguntas que se calificará sobre un máximo de diez puntos. Cada pregunta tiene cuatro opciones; si bien sólo existe una respuesta correcta. Las respuestas correctas suman 1 punto. Las respuestas en blanco (preguntas no contestadas) no restan puntuación. Las respuestas incorrectas restan 0,25 puntos (la cuarta parte de lo que suman las preguntas correctas).

Criterios de evaluación

1.- Criterios de evaluación de la PEC1 -30% de la nota final-: Las respuestas correctas suman 1 punto. Las respuestas en blanco (preguntas no contestadas) no restan puntuación. Las respuestas incorrectas restan 0,25 puntos (la cuarta parte de lo que suman las preguntas correctas).

2.- Respecto a la calificación del trabajo final -70% de la nota- será evaluado teniendo como criterios:

Generales: a) Originalidad; b) Buena presentación; c) Redacción correcta, clara y precisa, utilizando lenguaje académico; d) Adecuación de la actividad a la materia. Específicos: a) Nivel de seguimiento de las pautas de elaboración del informe; b) Relación con los contenidos del curso; c) Riqueza y profundidad del análisis efectuado.

Ponderación de la PEC en la nota final	Calificación: 100% de la calificación total sobre 10
Fecha aproximada de entrega	Coincidiendo con las semanas de exámenes
Comentarios y observaciones	

OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s? No

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?

La nota final se obtiene con la realización de las dos actividades obligatorias (PEC1 - 30% de la nota- y-70% de la nota será el trabajo final-). De no ser superada la asignatura en la convocatoria de junio, para la convocatoria de septiembre se guardaría la nota de la PEC.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

En el curso virtual, se proporcionarán todos los textos de lectura obligatoria en formato electrónico. No obstante, a continuación se presenta una selección de textos básicos relacionados con los temas de la asignatura:

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina y NIETO ROJAS, Patricia. *Herramientas empresariales para la igualdad retributiva*. Madrid: Wolter Kluwer, 2022, ISBN 978-84-9954-783-1

NIETO ROJAS, Patricia (dir). *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*. Madrid: Dykinson, 2021, ISBN 978-84-1377-637-8. Disponible en Internet.

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina y NIETO ROJAS, Patricia. *Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación*. Madrid: Wolter Kluwer, 2021, ISBN 978-84-

9954-692-6

MOLERO MARAÑÓN, María Luisa (dir). *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi, 2021, ISBN 978-84-1391-121-2

BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María (coord.). *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, 2017, ISBN 978-84-16829-09-5. Disponible en Internet.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

La transposición de la directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023, *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, ISSN-e 2660-437X, N.º. 7, 2023, pp. 75-102. <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/16909>

RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

1.- Legislación:

- Convenios de la OIT: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- Normas de la Unión Europea: https://european-union.europa.eu/index_es
- Legislación española: <https://www.boe.es/>
- Convenios colectivos y planes de igualdad: <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>

2.- Resoluciones judiciales:

- Sentencias del Tribunal Constitucional: <https://www.tribunalconstitucional.es>
- Sentencias del Tribunal Supremo: <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
- Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea:
https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/es/
- Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos:
<https://www.derechoshumanos.net/tribunales/TribunalEuropeoDerechosHumanos-TEDH.htm>

3.- Igualdad en la empresa: <https://www.igualdadেনlaempresa.es/>

4.- Estadísticas:

- Del Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es/>
- Del SEPE: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas.html>
- De la Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas>
- Del Ministerio de Trabajo: <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>
- De la Inspección de Trabajo:
https://www.mites.gob.es/itss/web/que_hacemos/estadisticas/index.html

- Del Observatorio estatal de las condiciones de trabajo: <https://www.insst.es/el-observatorio>
- Del Instituto de las mujeres:
<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/MujeresHombresEspana/MujeresHombresEspana.htm>

IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.