

Desarrollo
profesional y personal

2 créditos

Curso académico 2021-2022

Curso de Formación Continua con Perspectiva de Género 2021

del 24 de agosto al 31 de diciembre de 2021

CERTIFICADO DE ENSEÑANZA ABIERTA

Características: curso virtual y guía didáctica.

Videdecanato de la Facultad de Derecho

PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL

Curso 2021/2022

El Programa de Desarrollo Profesional y Personal acoge cursos que dan derecho a la obtención de un Título Propio por la UNED. Cada curso se impartirá en una de las siguientes categorías: Experto Profesional, Enseñanza Abierta, Actualización Profesional y atienden una demanda de formación en respuesta a las necesidades e intereses del mundo del trabajo. Sus cursos estarán promovidos por la UNED o entidades sociales y económicas que busquen el apoyo académico de la Universidad para la mejor calidad de sus acciones de formación y promoción de sus colectivos laborales y profesionales.

Requisitos de acceso: no hay requisitos mínimos de acceso, salvo los específicos de cada curso establecidos por su director.

1. Objetivos

La discriminación por razón de sexo es una discriminación sistémica que se manifiesta tanto en concretas desigualdades de trato, como en una desigualdad de oportunidades causada por unos prejuicios de género que configuran un sistema patriarcal instaurador de unas relaciones de poder desigual entre mujeres y hombres. Dado su carácter sistémico, la lucha contra la discriminación por razón de sexo obliga a una respuesta global dirigida a integrar la dimensión de la igualdad de trato y oportunidades en todo el ordenamiento jurídico obligando a todos los poderes públicos (transversalidad).

Por ello, el Poder Judicial se encuentra obligado a enjuiciar con perspectiva de género, buscando erradicar los prejuicios de género en el enjuiciamiento y fomentar la aplicación de las normas jurídicas con la finalidad de promover la igualdad efectiva. Se trata de una obligación que emana de los mandatos del derecho internacional, y en particular del Convenio para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (ONU, 1978), del Derecho de la Unión Europea, de la Constitución Española y de la Ley Orgánica de Igualdad.

Enjuiciar con perspectiva de género no solo busca la igualdad entre mujeres y hombres. También busca la independencia e imparcialidad del Poder Judicial.

Así, en el Plan de acción del Consejo de Europa para fortalecer la independencia judicial y la imparcialidad 2016-2021, se contempla, entre las acciones correctivas a adoptar por los Estados miembros, la de contrarrestar la influencia negativa de los estereotipos en la toma de decisiones judiciales.

El enjuiciamiento solo puede considerar los hechos del caso y el Derecho que se les aplica. Cuando una resolución judicial refleja un prejuicio de género se introduce en el enjuiciamiento algo que ni es un hecho ni es Derecho y que distorsiona la valoración de los hechos y/o la aplicación correcta del Derecho.

El *¿Curso de formación continua sobre integración de la perspectiva de género en la aplicación de las normas por el Poder Judicial?* ha sido diseñado por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, con el apoyo del Servicio de Formación Continua, para, dentro de las exigencias más generales derivadas del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres y de independencia e imparcialidad del Poder Judicial, dar cumplimiento al art. 312.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 5/2018 de 28 de diciembre: *¿Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 310, para acceder a las pruebas selectivas o de especialización será preciso acreditar haber participado en actividades de formación continua con perspectiva de género?*

De este modo, la superación del presente Curso permitirá acreditar al requisito establecido en el art. 312.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

El *¿Curso de formación continua sobre integración de la perspectiva de género en la aplicación de las normas por el Poder Judicial?* pretende que las personas participantes adquieran los conocimientos y las habilidades necesarias para aplicar las normas jurídicas en perspectiva de género, con la finalidad de erradicar los prejuicios de género del enjuiciamiento y de fomentar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres.

2. Contenidos

MÓDULO GENERAL

TEMA 1 : LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO: APROXIMACIÓN HISTÓRICA Y CONCEPTUAL; FUENTES NORMATIVAS

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL MOVIMIENTO FEMINISTA.

1.1. La situación histórica de las mujeres y la primera ola del Feminismo.

1.2. La segunda ola del Feminismo: La Teoría Feminista del Derecho.

1.3. Discriminación sistémica y transversalidad de género.

1.4. La Conferencia de Beijing y el Feminismo de Estado.

2. LEYES DE IGUALDAD CLÁSICAS Y LEYES DE IGUALDAD MODERNAS.

2.1. El principio de la igualdad y el derecho a la no discriminación. 2.2. Peculiaridades generales de las leyes transversales de igualdad.

3. EL CONCEPTO JURÍDICO MODERNO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO / GÉNERO.

3.1. Características de la discriminación por razón de sexo / género.

3.2. Una definición moderna de discriminación por razón de sexo/ género.

4. LAS FUENTES NORMATIVAS DEL DERECHO A LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

4.1. Naciones Unidas.

4.2. Consejo de Europa.

4.3. Unión Europea.

4.4. Fuentes internas: Constitución; Leyes Orgánicas de Igualdad y de Violencia de Género.

TEMA 2: CONCEPTOS GENERALES SOBRE LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA POR RAZÓN DE GÉNERO

1. LAS DIMENSIONES DE LA IGUALDAD COMO VALOR, PRINCIPIO Y DERECHO.

1.1. Perspectiva constitucional.

1.2. El reconocimiento del derecho a la igualdad de los sexos en la legalidad infraconstitucional.

2. EL DERECHO A LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

2.1. Contenidos esencial, promocional y específico.

¿2.2. Titularidad general: igualdad y extranjería; personas jurídicas y grupos sociales; unilateralidad / bilateralidad.

2.3. El efecto oveja negra.

2.4. Universalidad objetiva.¿

2.5. Universalidad subjetiva.

3. LA IGUALDAD DE TRATO.

3.1. Discriminación sexista directa: Concepto legal, elementos, clases.

3.2. La cláusula de buena fe: Concepto y alcance.

3.3. Discriminación sexista indirecta: Concepto legal y algunos ejemplos; diferencias con la discriminación sexista directa. 3.4. Manifestaciones complejas: discriminación por asociación; codiscriminación; discriminación múltiple acumulativa e interseccional.

4. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

4.1. La acción positiva.

4.2. Las medidas de igualdad de oportunidades en sentido estricto.

5. LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA PÚBLICA: DEMOCRACIA PARITARIA.

TEMA 3: CONCEPTOS GENERALES SOBRE LA TUTELA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1.- CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

1.1. Violencia contra la Mujer

1.2. Violencia por razón de género.

1.3. Violencia Doméstica.

2. DESENCADENANTES.

2.1. Modelo Piramidal

3.CLASES.

3.1. Violencia física.

3.2. Violencia Sexual.

3.3.- Violencia económica.

3.4. Violencia psicológica.

2.- LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES COMO EXPRESIÓN DE LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL DE LA SOCIEDAD. 2.1.Patriarcado.

3.- EL DERECHO A VIVIR SIN VIOLENCIA DE GÉNERO.

3.1. Normativa interna.

3.2. Legislación Autonómica.

4.- LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL y EUROPEO.

4.1. Naciones Unidas.

4.2.Sistema Europeo: a) Consejo de Europa. b) Unión Europea.

4.3. Sistema Interamericano.

TEMA 4 : EL ENJUICIAMIENTO DE GÉNERO

1. ENJUICIAMIENTO DE GÉNERO Y ESTEREOTIPOS EN EL ENJUICIAMIENTO.

2. LOS ESTEREOTIPOS EN EL ENJUICIAMIENTO EN EL PACTO DE NUEVA YORK Y SU APLICACIÓN PRÁCTICA.

3. CONSEJO DE EUROPA Y TRIBUNAL EUROPEO.

4. LA APERTURA CONSTITUCIONAL AL ENJUICIAMIENTO DE GÉNERO.

5. LA INTERPRETACIÓN A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA LEGALIDAD ORDINARIA: existencia de una duda de carácter jurídico; consideración de la igualdad de trato y oportunidades; principio informador e integrador de lagunas.

6. ORIENTACIONES PRÁCTICAS DE ENJUICIAMIENTO DE GÉNERO EN LA APLICACIÓN DE LOS TRIBUNALES.

MÓDULO SOCIAL

TEMA 1.- LA DISCRIMINACIÓN POR LA CONDICIÓN BIOLÓGICA.Especial referencia a la maternidad.

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA CONSIDERACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA.

1.1. El paternalismo y la protección del sexo débil. 1.2. La igualdad de derechos desde la óptica de los derechos existentes. 1.3. La ineficacia de la igualdad formal y la construcción de un nuevo marco. 2. LOS MECANISMOS DE SALVAGUARDA DE LA IGUALDAD REAL: 2.1.Las normas anti-discriminación. 2.2. La garantía de indemnidad. 2.3. Protección de la condición biológica versus medidas de corresponsabilidad familiar. 3. LA CONSECUENCIA DE LA IGUALDAD Y LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA. 4. LOS PLANES DE IGUALDAD. 5. FUENTES NORMATIVAS EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN POR LA CONDICIÓN BIOLÓGICA FEMENINA. La

particular incidencia de la LO Viogen y LOIMH.6. LA JURISPRUDENCIA SOCIAL AL RESPECTO.

Autoras: Arastey Sahún y Martínez Miranda

SEGUNDO TEMA

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL COMO HERRAMIENTA ANTIDISCRIMINATORIA POR RAZÓN DE GÉNERO

1. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR COMO INSTRUMENTO ANTIDISCRIMINATORIO: 1.1. El uso del tiempo. 1.2. La consolidación de los estereotipos. 2. LA CORRESPONSABILIDAD: 2.1. La introducción de la paternidad en España. 2.2. Parentalidad y atribución indistinta de derechos de conciliación como mecanismo de igualdad efectiva. 3. LAS NORMAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: 3.1 Su evolución histórica. 3.2. La finalidad antidiscriminatoria y la interpretación del TJUE. 3.3. La legislación española. 4. EL PANORAMA ACTUAL: 1. La situación actual en España. 2. Comparativa en la UE. 5. LA JURISPRUDENCIA internacional, europea y nacional.

Autora: Martínez Miranda

TERCER TEMA

LA BRECHA ECONÓMICA ENTRE SEXOS

1. CONCEPTO DE BRECHA ECONÓMICA: 1.1. Definiciones. 1.2. La situación en EU. 1.3. La situación en España. 1.4. La aplicación del concepto de discriminación indirecta. 2. DE LA BRECHA SALARIAL A LA BRECHA PROMOCIONAL: 2.1. La aparición del estereotipo en la promoción profesional. 2.2. La feminización por sectores y el valor de los trabajos en sectores feminizados. 2.3 Transparencia. 3. LOS EFECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL. 4. LA NORMATIVA EN JUEGO: 4.1. Derecho de la UE. 4.2. Medidas de acción positiva. 4.3. Derecho español. 5. EL IMPACTO EN LA LABOR DE LOS TRIBUNALES.

Autora: Arastey Sahún

MÓDULO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO

PRIMER TEMA

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO PÚBLICO

1. PRELIMINAR: SITUANDO LA CUESTIÓN. 2. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIÓN EUROPEA DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO PÚBLICO. 2.1. La implicación de las Instituciones de la Unión Europea en la promoción de la igualdad de género. 2.2. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género. 3. LA IGUALDAD COMO VALOR SUPERIOR Y PRINCIPIO EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. 3.1. Los poderes públicos y las condiciones de igualdad real y efectiva. 4.- LOS ESTATUTOS DE AUTONOMÍA Y LA IGUALDAD DE GÉNERO. 4.1. Las Leyes Autonómicas de Igualdad de Género. 5. LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. 5.1. Concepto de transversalidad; lo que se excluye de él según el Consejo de Europa. 5.2 La acción administrativa para la igualdad. 4.3 Los criterios de actuación de las Administraciones Públicas. 6. EL IMPACTO NORMATIVO DE GÉNERO. 6.1. La Ley de Presupuestos Generales del Estado y el impacto de género. 6.2. Regulación legal. 6.3. La falta de informe sobre impacto normativo de género: estado actual de la cuestión. 7. EL IMPACTO DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO: 7.1. La UNESCO y la lucha contra la discriminación en el ámbito de la enseñanza. 7.2. Breve exposición de un caso concreto corregido por sentencia.

SEGUNDO TEMA

ACCIÓN ADMINISTRATIVA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO (I)

1. PROCESO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO. 1.1 Legitimación activa para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres: el artículo 19.1.i) de la Ley 29/1998, de 13 de julio. 2. URBANISMO. 2.1. El impacto de género en la elaboración de los instrumentos de planeamiento. 2.1. Algunos pronunciamientos jurisdiccionales. 3.2. Estado actual de la cuestión en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. 3. MEDIOAMBIENTE E IMPACTO DE GÉNERO. 3.1. Jurisprudencia. 4. IMPACTO DE GÉNERO Y SISTEMA TRIBUTARIO. 4.1 Supuestos concretos de influencia. 5. LA EXTRANJERÍA Y EL GÉNERO. 5.1. El asilo: exposición de casos y jurisprudencia. 6.- BREVE REFERENCIA A LA PARIDAD ELECTORAL. Jurisprudencia más reciente del Tribunal Constitucional.

TERCER TEMA

ACCIÓN ADMINISTRATIVA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO (II)

1.- FUNCIÓN PÚBLICA. 1.1. La formación en materia de igualdad de los empleados públicos. 1.2. Medidas para la conciliación: una plasmación práctica de la igualdad de género. 1.3. La protección ante situaciones de acoso. 1.4. Las pensiones de viudedad y el principio de igualdad. 1.5. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: la igualdad en el acceso y otros casos concretos de afectación de este principio. 2. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS FUERZAS ARMADAS. 2.1. Las mujeres en las Fuerzas Armadas. 2.2. El Comité OTAN sobre perspectiva de género. 2.3. El Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas españolas. 2.4. Jurisprudencia. 3. CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO. 4.1. El impacto de género a través de los criterios de adjudicación. 4. LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE FOMENTO: LAS SUBVENCIONES. 4.1. El impacto de género en la obligatoriedad de la subvención. 4.2. Expediente de concesión de la subvención: valoración de actuaciones de efectiva consecución de igualdad.

MÓDULO CIVIL-MERCANTIL.- (capacita en perspectiva de género para las pruebas de especialización en Derecho Mercantil, en Derecho Civil y en violencia sobre la mujer)

PRIMER TEMA

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL DERECHO CIVIL.

I.- PRESENTACIÓN: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MARCO DE LAS RELACIONES PRIVADAS

- Antecedentes y Evolución. Especial consideración al art 14 y 3.1 del Código Civil en cuanto a la interpretación de las normas.
- Supuestos de asimetría en las relaciones jurídicas; mecanismos de corrección.

II.- LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL DERECHO CIVIL:

1.- Obligaciones y contratos:

- a)- Especial consideración a la materia sobre seguros (Asunto C-236/09 ¿Test-Achats?)
- b)- Teoría del vicio del consentimiento
- c)- Prohibición de la discriminación y la LGDCU: acciones ejercitables.

2.- Situaciones de ejecuciones judiciales. Especial consideración a los supuestos de afectación del domicilio familiar. Art 675 de la LEC.

3.- Publicidad y medios de comunicación: Sistema de autorregulación y otros sistemas de control. El ejercicio de acciones judiciales

4.- Responsabilidad social corporativa (RSC) .

SEGUNDO TEMA

EQUILIBRIO DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES DE CAPITAL

I.- INTRODUCCIÓN: HACIA EL EQUILIBRIO DE GÉNERO EN EL LIDERAZGO EMPRESARIAL.

II.- INICIATIVAS PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.

· ESTRATEGIA DE LA COMISIÓN EUROPEA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

· PACTO EUROPEO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2011-2020.

· POSICIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO SOBRE LAS MUJERES Y LA DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS: RESOLUCIÓN DE 6 DE JULIO DE 2011.

· LÍNEAS ESENCIALES DE LA DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DESTINADA A MEJORAR EL EQUILIBRIO DE GÉNERO ENTRE LOS ADMINISTRADORES NO EJECUTIVOS DE LAS EMPRESAS COTIZADAS Y POR LA QUE SE ESTABLECEN MEDIDAS AFINES.

· IGUALDAD DE GÉNERO EN ENTIDADES FINANCIERAS: EL REGLAMENTO (UE) N ° 575/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 26 DE JUNIO DE 2013 , SOBRE LOS REQUISITOS PRUDENCIALES DE LAS ENTIDADES DE CRÉDITO Y LAS EMPRESAS DE INVERSIÓN, Y POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO (UE) N ° 648/2012 TEXTO PERTINENTE A EFECTOS DEL EEE

III.- HACIA LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN EN ESPAÑA.

· LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

· LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL Y SU REFORMA POR LA LEY 31/2014, DE 3 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DEL GOBIERNO CORPORATIVO. MODIFICACIONES ULTERIORES QUE INCIDEN EN LA PARIDAD: LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA EL CÓDIGO DE COMERCIO, EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2010, DE 2 DE JULIO, Y LA LEY 22/2015, DE 20 DE JULIO, DE AUDITORÍA DE CUENTAS, EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD.

· EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS

IV.- DIVERSIDAD DE GÉNERO EN ENTIDADES FINANCIERAS

V.- CONCLUSIÓN

TERCER TEMA

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROCESO CIVIL DE FAMILIA:

I.- PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN:

· PERSPECTIVA DE GÉNERO: APLICACIÓN A PROCESOS SEGUIDOS EN JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER Y JUZGADOS DE

FAMILIA.

· RELEVANCIA PRÁCTICA DE LA CUESTIÓN.- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y ÁMBITO EUROPEO

II.- LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER Y LA PROTECCIÓN DE MENORES EN EL PROCESO CIVIL DE FAMILIA:

· TEORÍA Y APLICACIÓN JURISPRUDENCIAL. ESPECIAL REFERENCIA A SUPUESTOS DE PRIVACIÓN DE LA PATRIA POTESTAD, SUSPENSIÓN DEL RÉGIMEN DE VISITAS E INTERPRETACIÓN DEL ¿INTERÉS DE MENORES¿

· CONCLUSIONES

III.- PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN DE MUJERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD:

· MUJERES MIGRANTES (RESOLUCIÓN CEDAW)

· MUJERES CON CAPACIDADES DIFERENTES.

3. Metodología y actividades

El presente curso se estructura en dos módulos: Un Módulo General, que comprende 4 temas y, una vez superado el mismo, se realizará el Bloque de Especialización por el que se haya optado (social, contencioso-administrativo y civil-mercantil), consistente en 3 temas cada uno de los bloques.

Cada uno de los temas comprende un estudio de cada materia más un cuestionario de auto evaluación de los conocimientos adquiridos.

A dichos contenidos se adicionarán las modificaciones legislativas que se vayan produciendo, fichas resumen con los datos principales y su necesaria puesta en conexión con los temas sobre los que se proyecten, junto a las últimas sentencias dictadas sobre los mismos.

Los participantes contarán con los siguientes materiales de estudio:

¿ Siete temas en formato *pdf* redactados por los docentes responsables, que podrán ser consultados y descargados desde el campus virtual

¿ Un cuestionario de autoevaluación por cada tema de estudio, que se puede cumplimentar en el campus virtual

¿ Otro material que se considere de interés (sentencias, artículos, vídeos, etc.)

El temario arriba relacionado gira en torno a un contenido básico, que comprende la normativa esencial de los epígrafes que los integran, junto a la reseña de jurisprudencia más relevante sobre la materia, así como anexos y/o enlaces por Internet y bibliografía utilizada y recomendada.

Cada tema adjunta un cuestionario de autoevaluación.

Los temas del curso se irán facilitando en el Campus Virtual según el calendario previsto. Para el estudio de cada tema se necesita un especial esfuerzo y dedicación personal (aproximadamente cinco horas), además de la dedicación necesaria para la participación de los debates.

Es necesaria la participación en los foros de debate que se desarrollarán en cada módulo moderados por los/as Tutores/as.

Conjuntamente con el tema se dispondrá, como ya hemos señalado, de un cuestionario de autoevaluación relativo a los contenidos de cada tema, con la única finalidad de que los participantes comprueben los aprendizajes realizados.

Igualmente será preciso realizar el caso práctico planteado por las tutorías del curso, tal y como se relata en el apartado de *Evaluación del aprendizaje*.

Para las correspondientes comunicaciones a lo largo del curso, se utilizarán las direcciones de mensajería con dominio @poderjudicial.es.

4. Nivel del curso

5. Duración y dedicación

Duración: del 24 de agosto de 2021 al viernes 31 de diciembre de 2021.

Dedicación: 50 horas.

6. Equipo docente

Director/a

Director - UNED

DIEGO ANGELES, PABLO LUIS DE

Directores adjuntos

Director adjunto - Externo

ARASTEY SAHUN, MARIA LOURDES

Director adjunto - Externo

DIAZ VELAZQUEZ, MARIA AUXILIADORA

Director adjunto - Externo

GARCIA RUIZ, MARIA DEL PILAR

Director adjunto - Externo

JIMÉNEZ MARTÍN, JORGE

Director adjunto - Externo

LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO

Director adjunto - Externo

RODRIGUEZ RUIZ, RICARDO

Director adjunto - Externo

SANCHEZ MELGAR, JULIAN ARTEMIO

Colaboradores externos

Colaborador - Externo

DELGADO ECHEVARRIA, CARMEN

Colaborador - Externo

GALDEANO SANTAMARIA, ANA

Colaborador - Externo

GARCIA ARAGON, JOSÉ RAMON

Colaborador - Externo

GIL RUIZ, JUANA MARIA

Colaborador - Externo

MARTINEZ MIRANDA, MARIA MACARENA

Colaborador - Externo

MILLAN DE LAS HERAS, MARIA JESUS

Colaborador - Externo

PEREZ-CRUZ MARTIN, AGUSTIN

Colaborador - Externo

PEREZ MOSTEIRO, AMELIA MARIA

Colaborador - Externo

RUBIDO DE LA TORRE, MARIA BELEN

Colaborador - Externo

TARDON OLMOS, MARIA

7. Material didáctico para el seguimiento del curso

8. Atención al estudiante

Para consultas relativas al contenido de cada tema, pueden ponerse en contacto vía mensajería interna de la plataforma con los/las correspondientes tutores/as. También podrán intervenir en los foros abiertos encada módulo para exponer sus opiniones o dudas sobre los contenidos del curso,de esta manera sus intervenciones estarán disponibles para todo el grupo de participantes.

Igualmente la Dirección estará a su disposición por el mismo medio para cualquier cuestión general del curso.

Para cualquier cuestión de carácter administrativo o relativa al acceso a la plataforma pueden ponerse en contacto con la Escuela Judicial llamando a Raquel Sempere o Carmen Hernández, a los teléfonos +34 91 700 58 08 / 5961 (Servicio de Formación Continua) o mediante correo electrónico (raquel.sempere@cgpj.es/ carmen.hernandez@cgpj.es)

9. Criterios de evaluación y calificación

Para la superación del Módulo General se exige la realización de alguna de las tres siguientes actividades (basta con realizar una sola a la libre elección de la persona participante): la participación activa en alguno de los temas de debate propuestos por el/a tutor/a a través del foro;

- la exposición sumaria en el foro de un supuesto práctico donde se aplique la perspectiva de género; o
- la realización de un caso práctico con preguntas concretas dirigidas a verificarla aplicación de la perspectiva de género.

No se superará el Módulo General si no se realiza alguna de esas tres opciones o si, al realizarla, se demuestra un notorio desconocimiento del concepto de enjuiciamiento en perspectiva de género.

La superación del Módulo General es imprescindible para acceder al Bloque Especializado.

EVALUACIÓN BLOQUE ESPECIALIZADO

La evaluación del aprendizaje

COMPLETAR LA FORMA DE EVALUACIÓN

La evaluación del proyecto

A la finalización del curso e-learning, se solicitará a los participantes que expresen su opinión sobre el desarrollo del curso mediante un cuestionario on-line de carácter anónimo. La Dirección del curso estará abierta en todo momento a las sugerencias que le puedan dirigir a fin de mejorar la implementación de la actividad formativa.

Certificación

Se expedirán dos tipos de certificados relativos al curso e-learning:

-**Certificado de aprovechamiento** para aquellas personas que realicen los casos prácticos propuestos y sean evaluados positivamente por los tutores responsables de cada área. Este certificado de aprovechamiento se expedirá con un número equivalente a un total de **50 horas** de dedicación personal para el seguimiento del curso (estudio de los materiales básicos, consulta de los materiales complementarios, participación en los foros de debate, realización de los casos prácticos) Esta carga lectiva sería la equivalente a **2 créditos** si se utilizase la metodología de créditos ECTS.

-**Certificado de participación** para aquellas personas que habiendo seguido con regularidad el curso, no han cumplimentado la totalidad de los casos prácticos. Será condición necesaria igualmente realizar alguna intervención en alguno de los foros donde se desarrollen los temas de debate que se propongan.

10. Precio del curso

Precio de matrícula: 25,00 €.

11. Descuentos

11.1 Ayudas al estudio y descuentos

Se puede encontrar información general sobre ayudas al estudio y descuentos en [este enlace](#).

Debe hacer la solicitud de matrícula marcando la opción correspondiente, y posteriormente enviar la documentación al correo: institucionales@adm.uned.es.

12. Matriculación

Del 7 de septiembre al 15 de diciembre de 2021.

13. Responsable administrativo

Negociado de Institucionales.