

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	42737
Nombre	Gestión de la igualdad y diversidad
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2018 - 2019

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	Facultad de Ciencias Sociales	1	Segundo cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	2 - Marco económico, jurídico y social de la dirección de RR.HH.	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
AGUADO BLOISE, TERESA EMPAR	330 - Sociología y Antropología Social
GUAMAN HERNANDEZ, ADORACION REYES	76 - Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RESUMEN

La asignatura se integra dentro de la materia “Marco económico, jurídico y social de la Dirección de Recursos Humanos”, con un total de 15 ECTS, junto a las asignaturas siguientes: (i) Condicionantes jurídicos de recursos humanos (3 ECTS); (ii) *Normas laborales y valoración de necesidades de RRHH* (3 ECTS). (iii) *Sistema de relaciones laborales* (3 ECTS). Y (iv) *Actividad económica y política económica* (3 ECTS)

Todas ellas pretenden acercar a los/as estudiantes al marco de los condicionantes jurídicos y sociales de la profesión, al conocimiento de las normas que regulan cuestiones como la contratación y las políticas salariales, a las políticas de igualdad o la gestión de la diversidad y a la comprensión del marco de política económica en el que el futuro director/a o gestor/a de RRHH desarrollará sus funciones.



La asignatura tendrá dos apartados, siendo dirigido cada uno por profesorado especializado en diferentes áreas científicas. Se pretende de este modo que el alumnado tenga una perspectiva interdisciplinar de la cuestión de la diversidad. Las dos perspectivas utilizadas serán la sociológica y la jurídico-laboral. Con la primera se identificará la situación y sus repercusiones en la gestión de los recursos humanos. Con la segunda se aplicarán conceptos jurídicos, se identificarán conductas ilícitas y se especificarán sanciones, consecuencias, efectos y mecanismos de tutela.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

COMPETENCIAS

2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2

- Que los/las 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.
- Que los/las 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.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Que los/las estudiantes sean capaces de auto-organizarse, lo cual significa planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal, priorizando sus actividades, atendiendo a criterios de urgencia e importancia, utilizando herramientas y procedimientos explícitos para controlar el nivel de ejecución del trabajo y optimizando el tiempo.
- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.



- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y gestionar la diversidad cultural y étnica de las organizaciones.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.
- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los condicionantes jurídicos de las políticas y estrategias de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de valorar y prever las consecuencias jurídicas de las decisiones organizativas adoptadas por la empresa en relación con el personal.
- Que los/las estudiantes sean capaces de cuantificar los costes de las decisiones organizativas adoptadas por la empresa en relación con el personal.
- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer las exigencias e implicaciones de la política de prevención de riesgos laborales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los aspectos sociales y normativos de la gestión de la diversidad.
- Que los/las estudiantes sean capaces de instrumentar políticas de personal vinculadas a la gestión de la diversidad.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

La asignatura “Gestión de la igualdad y diversidad” pretende ofrecer al estudiante las herramientas para identificar y corregir las situaciones constitutivas de discriminación laboral y/o acoso, a efectos de configurar políticas de gestión lícitas y adecuadas a contextos laborales diversificados.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS



1. TEMA 1. DE LA CRÍTICA A LAS INTERPRETACIONES NATURALISTAS A LAS RUPTURAS EPISTEMOLÓGICAS PROVOCADAS POR LA PERSPECTIVA FEMINISTA

1. La desigualdad entre hombres y mujeres como un fenómeno socio estructural: la deconstrucción de los discursos naturalistas y esencialistas sobre hombres y mujeres.
2. El desarrollo de conceptos relevantes para el análisis: sexismo, patriarcado, androcentrismo, sistema sexo-género, producción-reproducción, diferencia trabajo-empleo, etc.
3. Aportaciones teóricas al análisis de la persistencia y la reproducción de las desigualdades sociales entre mujeres y hombres.

2. TEMA 2. LOS PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN PRIMARIA Y LAS IDENTIDADES SEXUADAS

1. Principales agentes y mecanismos.
2. La educación sentimental de varones y mujeres. Cambios y continuidades en los estereotipos y en los roles de género. El doble mandato de las mujeres y el conflicto vital.

3. TEMA 3. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

1. Revisiones del concepto de trabajo. La pertinencia de interrelacionar las presencias y las ausencias de hombres y mujeres en las distintas áreas productivas.
2. El mercado de trabajo, reflejo y refuerzo de las desigualdades de género. Los espacios laborales masculinos y femeninos. Las nuevas formas de organización social de los trabajos, los tiempos y las relaciones laborales. De cómo suman o restan las desigualdades de clase, de género y de etnia
3. De los usos del tiempo a las cuentas satélite.
4. La CVLFP, una mirada desde la sociología.

4. TEMA 4. MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

1. Características fundamentales.
2. Indicadores básicos.
3. Estadísticas socio-laborales.

5. TEMA 5. CONCEPTOS BÁSICOS DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICO LABORAL

- 1.Las normas antidiscriminatorias básicas; 1.1.El art. 14 de la Constitución Española; 1.2.La normativa interna; 1.3.La normativa de la UE; 2. La discriminación indirecta; 3.La acción positiva como manifestación de la igualdad real; 3.1.Legitimidad de la acción positiva; 3.2.Las cuotas de reserva; 4. El requisito profesional esencial y determinante; 5.El acoso

**6. TEMA 6: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO**

1.La discriminación por razón de género en la normativa de la UE; 1.1.El concepto de discriminación laboral por razón de sexo; 1.2.La discriminación indirecta por razón de género; 1.3.La maternidad, la paternidad, los permisos parentales y la conciliación; 1.4.Requisito profesional esencial y determinante; 2.La normativa antidiscriminatoria por razón de género en España; 2.1.Los instrumentos para la sanción y reparación de las conductas discriminatorias de naturaleza laboral; 2.2.Las ofertas discriminatorias; 2.3.La discriminación en la promoción; 2.4.Discriminación indirecta retributiva (valoración de puestos de trabajo); 2.5.Protección de la maternidad y el cuidado de los hijos o familiares; 2.6. Acoso sexual; 2.7.Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

7. TEMA 7. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR LAS CAUSAS DE NUEVA GENERACIÓN: ETNIA, RELIGIÓN, CONVICCIONES, EDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL

1.Las causas de nueva generación en la normativa de la UE; 1.1.Alcance conceptual y rango jerárquico de la discriminación por las causas de nueva generación; 1.2.Requisito profesional esencial y determinante en las causas de discriminación de nueva generación; 1.3.Alcance de la discriminación por discapacidad; 1.4.Las limitaciones a la prohibición de discriminación por razón de la edad; 2.Las causas de nueva generación en España

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	16,00	100
Prácticas en aula	8,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	7,00	0
Elaboración de trabajos individuales	7,00	0
Estudio y trabajo autónomo	8,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
Preparación de actividades de evaluación	3,00	0
Preparación de clases de teoría	5,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	5,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGÍA DOCENTE



Se combinarán actividades formativas teóricas, prácticas, de tutorización y aquéllas que incluyen el estudio, la evaluación y en general el trabajo tanto individual como en equipo de los/as estudiantes. La metodología que se empleará en las clases teórico/prácticas pretende fomentar la participación de los/as estudiantes así como su capacidad de análisis, reflexión y discusión. Se fomentará el debate y se plantearán cuestiones prácticas durante las sesiones a efectos de promover el aprendizaje activo de los estudiantes. Las clases se plantean como un espacio de interacción entre el profesorado y el alumnado, en el que los contenidos se irán concretando a partir de las claves que ofrece el material previamente facilitado. A su vez la tutoría tiene como objetivo orientar y clarificar al alumno/a aquellos aspectos de la asignatura en los cuales existen dudas, además de servir como un instrumento complementario a las sesiones de clase para mejorar la calidad del aprendizaje.

El alumno deberá llevar a cabo un trabajo previo a las sesiones presenciales, individual o en grupo, de estudio y asimilación de los materiales y cuestiones planteadas. Durante las sesiones presenciales se debatirán en grupo, pequeño o grande, con la orientación del profesorado, las principales cuestiones del temario. Será un instrumento clave para la evaluación la calidad, innovación, aportación personal y grado de participación de los estudiantes en las sesiones a partir del material facilitado y de la propia búsqueda (tutorizada o no) que hubieran llevado a cabo.

También mediante la realización de pruebas escritas informales durante las sesiones el/la alumno/a deberá demostrar que ha adquirido los conocimientos relacionados con este módulo. De modo voluntario, a efectos de incrementar su calificación, será posible la presentación de trabajos tutorizados.

EVALUACIÓN

La evaluación seguirá los siguientes parámetros:

- Pruebas escritas durante las sesiones: 50%
- Participación, iniciativa y aportación personal en las sesiones: 10%
- Evaluación de los trabajos individuales o grupales: 40%

Para la segunda convocatoria, el 10% de evaluación continua es no recuperable.

REFERENCIAS

Básicas

- Referencia b1: AAVV (Coord. RAMIREZ MARTINEZ Y CAMPS RUIZ), Derecho de Trabajo, (capítulo 12), Valencia, 2012
- Referencia b2: BALLESTER PASTOR, Guía sobre el acoso moral en el trabajo, Ed. Consejo Andaluz de relaciones Laborales, Sevilla, 2007
- Referencia b3: BALLESTER PASTOR, De como la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades, Revista de Derecho Social, 57, 2012



Complementarias

- Referencia c1: AAVV (Coord. SALA FRANCO), Comentarios a la Ley Organica 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Madrid, 2008;
- Referencia c2: AAVV (Coord. BALLESTER PASTOR), La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español, Valencia, 2010
- Referencia c3: AAVV (Coord. CABEZA PEREIRO), La relevancia de la edad en la relación laboral y de seguridad social, Navarra, 2009
- Ref. c.4: AAVV (Coord. CABEZA PEREIRO), La relevancia de la edad en la relación laboral y de seguridad social, Navarra, 2009
- Ref. c5: ALTES TÁRREGA, El acoso del trabajador en la empresa, Valencia, 2008
- Ref. c6: FABREGAT MONFORT, Los planes de igualdad como obligación empresarial, Albacete, 2007
- Ref. c7: FERNANDEZ LOPEZ, La tutela laboral frente a la discriminación por razón de género, Madrid, 2008
- Ref. c8: RODRIGUEZ PIÑERO - BRAVO FERRER Y FERNANDEZ LOPEZ, Igualdad y discriminación, Madrid, 1986
- Ref. c9: VALDES DAL RE, Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva, Madrid, 2010