

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

Codi	42737
Nom	Gestió de la igualtat i diversitat
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	3.0
Curs acadèmic	2022 - 2023

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2	Facultat de Ciències Socials	1	Segon quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2	2 - Marc econòmic, jurídic i social de la direcció de RR.HH.	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
AGUADO BLOISE, TERESA EMPAR	330 - Sociologia i Antropologia Social
CORDERO GORDILLO, VANESA	76 - Dret del Treball i de la Seguretat Social

RESUM

L'assignatura s'integra dins la matèria "Marc econòmic, jurídic i social de la Direcció de Recursos Humans", amb un total de 15 ECTS, al costat de les assignatures següents: (i) Condicionants jurídics de recursos humans (3 ECTS); (ii) *Normes laborales i valoració de necessitats de RRHH* (3 ECTS). (iii) *Sistema de relacions laborals* (3 ECTS). I (iv) *Activitat econòmica i política econòmica* (3 ECTS)

Totes pretenen atancar els/les estudiants al marc dels condicionants jurídics i socials de la professió, al coneixement de les normes que regulen qüestions com la contractació i les polítiques salarials, a les polítiques d'igualtat o la gestió de la diversitat y a la comprensió del marc de política econòmica en el que el futur director/a o gestor/a de RRHH desenvoluparà les seves funcions.



L'assignatura tindrà dos apartats, essent dirigit cada un d'ells per professorat especialitzat en les diferents àrees científiques. Hom pretén així que l'alumnat tingui una perspectiva interdisciplinària de la qüestió de la diversitat. Les dues perspectives utilitzades seran la sociològica i la jurídica-laboral. La primera identificarà la situació i les seues repercussions a la gestió dels recursos humans. A la segona s'aplicaran conceptes jurídics, s'identificaran conductes il·lícites i se especificaran sancions, conseqüències, efectes i mecanismes de tutela.

CONEIXEMENTS PREVIS

Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

COMPETÈNCIES

2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2

- Que els estudiants sàpiguin aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguin comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'auto-organitzar-se, la qual cosa significa planificar i establir sistemàticament amb temps realista els diferents treballs en la seua agenda personal, prioritzant les seues activitats, atenent criteris d'urgència i importància, utilitzant eines i procediments explícits per a controlar el nivell d'execució del treball i optimitzant el temps.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar la capacitat de comunicació, influència i eficàcia en les relacions interpersonals.



- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una capacitat assertiva i de negociació. Això significa ser capaç de dur a terme negociacions relacionades amb la direcció i gestió de recursos humans, així com ser capaç de realitzar una activitat de mediació que facilite una adequada direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.
- Que els/les estudiants siguen capaços de liderar persones i equips per a la consecució dels objectius de gestió i direcció de recursos humans. En aquest sentit, haurà de desenvolupar un cert nivell de sensibilitat relacional i empatia.
- Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i gestionar la diversitat cultural i ètnica de les organitzacions.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una certa tolerància davant la incertesa.
- Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer els condicionants jurídics de les polítiques i estratègies de recursos humans.
- Que els/les estudiants siguen capaços de valorar i preveure les conseqüències jurídiques de les decisions organitzatives adoptades per l'empresa en relació amb el personal.
- Que els/les estudiants siguen capaços de quantificar els costos de les decisions organitzatives adoptades per l'empresa en relació amb el personal.
- Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer les exigències i implicacions de la política de prevenció de riscos laborals.
- Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer els aspectes socials i normatius de la gestió de la diversitat.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'instrumentar polítiques de personal vinculades a la gestió de la diversitat.

RESULTATS DE L'APRENTATGE

L' assignatura "Gestió de la igualtat i diversitat" pretén oferir a l'estudiant les eines per a identificar i corregir les situacions constitutives de discriminació laboral i/o persecució, a efectes de configurar polítiques de gestió lícites i adients a contextes laborals diversificats.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. TEMA 1. DE LA CRÍTICA A LES INTERPRETACIONS NATURALISTES A LES RUPTURES EPISTEMOLÒGIQUES PROVOCADES PER LA PERSPECTIVA FEMINISTA



1. La desigualtat entre homes i dones com un fenomen soci estructural: la deconstrucció dels discursos naturalistes i essencialistes sobre homes i dones.
2. El desenvolupament de conceptes rellevants per a l'anàlisi: sexisme, patriarcat, androcentrisme, sistema sexe-gènere, producció-reproducció, diferència treball-ocupació, etc.
3. Aportacions teòriques a l'anàlisi de la persistència i la reproducció de les desigualtats socials entre dones i homes.

2. TEMA 2. ELS PROCESOS DE SOCIALITZACIÓ PRIMÀRIA I LES IDENTITATS SEXUADES

1. Principals agents i mecanismes.
2. L'educació sentimental d'homes i dones. Canvis i continuïtats en els estereotips i en els rols de gènere. El doble mandat de les dones i el conflicte vital.

3. TEMA 3. LA DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL

1. Revisions del concepte de treball. La pertinència d'interrelacionar les presències i les absències d'homes i dones en les diferents àrees productives.
2. El mercat de treball, reflex i reforç de les desigualtats de gènere. Els espais laborals masculins i femenins. Les noves formes d'organització social dels treballs, els temps i les relacions laborals. De com sumen o resten les desigualtats de classe, de gènere i d'ètnia
3. Dels usos del temps a les explicacions satèl·lit.
4. La CVLFP, una mirada des de la sociologia.

4. TEMA 4. DONES EN EL MERCAT DE TREBALL

1. Característiques fonamentals.
2. Indicadors bàsics.
3. Estadístiques soci-laborals.

5. TEMA 5. CONCEPTES BÀSICS DES DE LA PERSPECTIVA JURÍDICA-LABORAL

1. Les normes antidiscriminadores bàsiques; 1.1. el art. 14 de la Constitució Espanyola; 1.2. la normativa interna; 1.3. la normativa de la UE; 2. La discriminació indirecta; 3. la acció positiva com a manifestació de la igualtat real; 3.1. Legitimitat de l'acció positiva; 3.2. Les quotes de reserva; 4. El requisit professional essencial i determinant; 5. el assetjament

6. TEMA 6: LA DISCRIMINACIÓ LABORAL PER RAÓ DE GÈNERE

1. la discriminació per raó de gènere en la normativa de la UE; 1.1. el concepte de discriminació laboral per raó de sexe; 1.2. la discriminació indirecta per raó de gènere; 1.3. la maternitat, la paternitat, els permisos parentals i la conciliació; 1.4. Requisit professional essencial i determinant; 2. la normativa antidiscriminadora per raó de gènere a Espanya; 2.1. Els instruments per a la sanció i reparació de les conductes discriminatòries de naturalesa laboral; 2.2. Les ofertes discriminatòries; 2.3. la discriminació en la promoció; 2.4. Discriminació indirecta retributiva (valoració de llocs de treball); 2.5. Protecció de la



maternitat i la cura dels fills o familiars; 2.6. Assetjament sexual; 2.7.Drets laborals de les víctimes de violència de gènere

7. TEMA 7. LA DISCRIMINACIÓ LABORAL PER LES CAUSES DE NOVA GENERACIÓ: ETNIA, RELIGIÓ, CONVICCIIONS, EDAT I ORIENTACIÓ SEXUAL

1.Les causes de nova generació en la normativa de la UE; 1.1.Abast conceptual i rang jeràrquic de la discriminació per les causes de nova generació; 1.2.Requisit professional essencial i determinant en les causes de discriminació de nova generació; 1.3.Abast de la discriminació per discapacitat; 1.4.Les limitacions a la prohibició de discriminació per raó de l'edat; 2.Les causes de nova generació a Espanya

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	16,00	100
Pràctiques en aula	8,00	100
Tutories reglades	6,00	100
Elaboració de treballs en grup	7,00	0
Elaboració de treballs individuals	7,00	0
Estudi i treball autònom	8,00	0
Lectures de material complementari	10,00	0
Preparació d'activitats d'avaluació	3,00	0
Preparació de classes de teoria	5,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	5,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGIA DOCENT

Es combinaran activitats formatives teòriques, pràctiques, de tutorització i les que inclouen l'estudi, l'avaluació i, en general la tasca tant individual com d'equip dels /les estudiants. La metodologia a emprar a les classes teòriques/pràctiques pretén afavorir la participació dels/less estudiants així com la seva capacitat d'anàlisi reflexió i discussió. S'afavorirà el debat i es plantejaran qüestions pràctiques a les sessions als efectes d'epromoure l'aprenentatge actiu dels/les estudiants. Les classes es plantegen com un espai de interacció entre el professorat i l'alumnat, en el qual els continguts s'aniran concretant a partir de les Claus que ofereix el material lliurat prèviament. Per la seva banda, la tutoria té com a objectiu orientar i aclarir el/la alumne/a aquells aspectes de l'asingtura en els quals existeixen dubtes, a més de servir com a instrument complementari a les sessions de classe per a millorar la qualitat de l'aprenentatge.

L'alumne haurà de dur a terme una tasca prèvia a les sessions presencials, individual o en grup, d'estudi i assimilació dels materials i qüestions plantejades. A les sessions presencials hom debatrà en grup, petit o gran, amb la orientació del professorat, les principals qüestions del temari. Serà un instrument clau per a l'avaluació la qualitat, innovació, aportació personal i grau de participació dels estudiant a les sessions a partir del material lliurat i de la propia recerca (tutoritzada o no) que hagin dut a terme.



També mitjançant la realització de proves escrites informals a les sessions el/l'alumne/a haurà de demostrar que ha aconseguit els coneixements relacionats amb aquest mòdul. Amb caràcter voluntari, a efectes de millorar la seva qualificació, serà possible la presentació de treballs tutoritzats.

AVALUACIÓ

L'avaluació seguirà els següents paràmetres:

PART JURÍDICA

1a convocatòria

- Participació, iniciativa i aportació personal en les sessions: 5%

- Avaluació dels treballs individuals o grupals: 45%. En concret, es proposaran quatre activitats, no sent necessària una nota mínima per a fer una mitjana o sumar:

- Activitat 1: 12,5%
- Activitat 2: 12,5%
- Activitat 3: 12,5%
- Activitat 4: 7,5%

2a convocatòria

Per a la segona convocatòria es mantindrà la qualificació d'aquelles activitats en les quals s'haja obtingut una nota mínima de 5 i es proposaran activitats similars de recuperació. No obstant això, el 5% d'avaluació contínua és no recuperable, mantenint-se, en el seu cas, la qualificació obtinguda.

Tant en primera com en segona convocatòria, la nota mínima per a aprovar serà de 5.



La detecció de plagi en algun dels treballs presentats comportarà una qualificació de 0.

La menció de matrícula d'honor s'atorgarà a l'alumne/a que haguera obtingut la qualificació més alta sumant les dues parts de la nota, amb un mínim de 9 punts. En cas d'empat, es proposarà la realització d'una activitat addicional. Si l'empat persistira, es dirimirà per sorteig.

PART SOCIOLÒGICA

1a convocatòria

-Participació, iniciativa i aportació personal en les sessions: 5%

-Avaluació dels treballs individuals o grupals: 45%. En concret, es proposaran quatre activitats, no sent necessària una nota mínima per a fer una mitjana o sumar:

- Activitat 1: 15 %
- Activitat 2: 15 %
- Activitat 3: 15 %

2a convocatòria

Per a la segona convocatòria es mantindrà la qualificació d'aquelles activitats en les quals s'haja obtingut una nota mínima de 5 i es proposaran activitats similars de recuperació. No obstant això, el 5% d'avaluació contínua és no recuperable, mantenint-se, en el seu cas, la qualificació obtinguda.

Tant en primera com en segona convocatòria, la nota mínima per a aprovar serà de 5.

La detecció de plagi en algun dels treballs presentats comportarà una qualificació de 0.

La menció de matrícula d'honor s'atorgarà a l'alumne/a que haguera obtingut la qualificació més alta sumant les dues parts de la nota, amb un mínim de 9 punts. En cas d'empat, es proposarà la realització d'una activitat addicional. Si l'empat persistira, es dirimirà per sorteig.



REFERÈNCIES

Bàsiques

- AAVV GOERLICH PESET (dir.) y GARCÍA ORTEGA (coord), Derecho de Trabajo, (Tema 11), Valencia, Tirant Lo Blanch, última edición
- AGUADO, Empar (2019): Mujeres y hombres frente al desempleo. El caso español en la primera crisis del siglo XXI, Valencia, Editorial Tirant lo Blanch.
- AGUADO, Empar (2018): «Segregación ocupacional: una mirada crítica a la participación tamizada de las mujeres en el empleo», Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, nº 31.
- AGUADO, Empar y BALLESTEROS, Esmeralda (Coord) (2018): Segregación ocupacional: participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina, Valencia, Editorial Tirant lo Blanch.
- BALLESTER PASTOR, Guía sobre el acoso moral en el trabajo, Ed. Consejo Andaluz de relaciones Laborales, Sevilla, 2007
- LOUSADA AROCHENA, CABEZA PEREIRO y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Curso de igualdad y diversidad en las relaciones laborales, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2018

Complementàries

- 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
- AAVV (Coord. BALLESTER PASTOR), La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español, Valencia, 2010
- AAVV (Coord. CABEZA PEREIRO, CARDONA RUBERT y FLORES GIMÉNEZ), Edad, discriminación y derechos, Navarra, Aranzadi, 2019
- ALTES TÁRREGA, El acoso del trabajador en la empresa, Valencia, 2008
- BALLESTER PASTOR, Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2016
- BALLESTER PASTOR, De cómo 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
- CORDERO GORDILLO, Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2011
- CORDERO GORDILLO, La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL 6/2019, de 1º de marzo, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 7 (3), 2019



- FABREGAT MONFORT, Los planes de igualdad como obligación empresarial, Albacete, 2007
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, La tutela laboral frente a la discriminación por razón de género, Madrid, 2008
- FERNÁNDEZ PRATS, LÓPEZ BALAGUER y GARCÍA TESTAL, Los derechos de conciliación en la empresa, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2019
- LÓPEZ BALAGUER y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, La discriminación retributiva por razón de sexo, Estudios financieros, 431, 2019
- RODRIGUEZ PIÑERO - BRAVO FERRER Y FERNANDEZ LOPEZ, Igualdad y discriminación, Madrid, 1986
- VALDES DAL-RE, Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva, Madrid, 2010