

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

<b>Código</b>	42737
<b>Nombre</b>	Gestión de la igualdad y diversidad
<b>Ciclo</b>	Máster
<b>Créditos ECTS</b>	3.0
<b>Curso académico</b>	2023 - 2024

**Titulación(es)**

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

**Materias**

<b>Titulación</b>	<b>Materia</b>	<b>Caracter</b>
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**

<b>Nombre</b>	<b>Departamento</b>
AGUADO BLOISE, TERESA EMPAR	330 - Sociología y Antropología Social
CORDERO GORDILLO, VANESA	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

N o h a y r e q u i s i t o s

## 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 I A LAS RUPTURAS EPISTEMOLÓGICAS PROVOCADAS POR LA PERSPECTIVA FEMINISTA**



1. Aproximaciones a la teoría crítica feminista.
2. La desigualdad entre hombres y mujeres como un fenómeno socio estructural: la deconstrucción de los discursos naturalistas y esencialistas sobre hombres y mujeres.
3. El desarrollo de conceptos relevantes para el análisis: sexismo, patriarcado, androcentrismo, sistema sexo-género, producción-reproducción, diferencia trabajo-ocupación, etc.

## **2. TEMA 2. LOS PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN**

1. Los procesos y agentes de socialización.
2. Cambios y continuidades en los estereotipos y en los roles de género.
3. El sexismo en las organizaciones: prevención y erradicación.

## **3. TEMA 3. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y MERCADO DE TRABAJO**

1. Revisiones del concepto de trabajo. La pertinencia de interrelacionar las presencias y las ausencias de hombres y mujeres en las diferentes áreas productivas.
2. El mercado de trabajo, reflejo y refuerzo de las desigualdades de género. Características fundamentales e indicadores básicos.
3. Estadísticas socio-laborales: Encuesta de Población Activa; Encuesta de Usos del Tiempo; Encuesta de Estructura Salarial.
4. La Segregación Ocupacional de Género.
5. Los planes de igualdad en las organizaciones como herramienta.

## **4. TEMA 4. CONCEPTOS BÁSICOS DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICO LABORAL**

1. Las normas antidiscriminatorias básicas; 1.1. La normativa de la UE; 1.2. El art. 14 de la Constitución Española; 1.3. La normativa interna; 2. Conceptos antidiscriminatorios básicos; 2.1. Discriminación directa; 2.2. Discriminación indirecta; 2.3. El acoso; 2.4. La acción positiva; 2.5. Los ajustes razonables; 2.6. La discriminación por asociación; 2.7. La discriminación múltiple e interseccional; 2.8. La discriminación por error.

## **5. TEMA 5. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO**

1. La discriminación por razón de género en la normativa internacional y en la normativa de la UE; 2. La normativa antidiscriminatoria por razón de género en España; 3. La discriminación por embarazo; 4. La discriminación por razón de género en el acceso al empleo; 5. La protección frente a la discriminación durante la vigencia del contrato de trabajo. En particular, la discriminación retributiva; 6. Medidas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa; 6.1. Los planes de igualdad; 6.2. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; 7. Los instrumentos para la sanción y reparación de las conductas discriminatorias de naturaleza laboral; 8. Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad. 9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

**6. TEMA 6. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR OTRAS CAUSAS**

1. La discriminación por razón de edad; 2. La discriminación por razón de discapacidad; 3. La discriminación por orientación sexual e identidad de género; 4. Otras causas de discriminación.

**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
<b>TOTAL</b>	<b>75,00</b>	

**METODOLOGÍA DOCENTE**

Se combinarán actividades formativas teóricas, prácticas, de tutorización y aquellas 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:

### **PARTE JURÍDICA**

1ª convocatoria:

- Participación, iniciativa y aportación personal en las sesiones: 10%
- Evaluación de los trabajos individuales o grupales: 40%. En concreto, se propondrán cuatro actividades, no siendo necesaria una nota mínima para promediar o sumar:
  - Actividad 1: 10%
  - Actividad 2: 10%
  - Actividad 3: 10%
  - Actividad 4: 10%

2ª convocatoria:

Para la segunda convocatoria se mantendrá la calificación de aquellas actividades en las que se haya obtenido una nota mínima de 5 y se propondrán actividades similares de recuperación. No obstante, el 5% de evaluación continua es no recuperable, manteniéndose, en su caso, la calificación obtenida.

Tanto en primera como en segunda convocatoria, la nota mínima para aprobar será de 5.

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en el Reglamento de evaluación y calificación de la Universitat de València para títulos de grado y máster. (ACGUV 108/2017) ([https://www.uv.es/graus/normatives/2017\\_108\\_Reglament\\_avaluacio\\_qualificacio.pdf](https://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_Reglament_avaluacio_qualificacio.pdf))

Ante prácticas fraudulentas, copia o plagio se procederá según lo establecido por el Protocolo de actuación ante prácticas fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020): <https://www.uv.es/sgeneral/Protocols/C83.pdf>

La mención de matrícula de honor se otorgará al alumno/a que hubiera obtenido la calificación más alta sumando las dos partes de la nota, con un mínimo de 9 puntos. En caso de empate, se propondrá la realización de una actividad adicional. Si el empate persistiera, se dirimirá por sorteo.

\*\*\*



## PARTE SOCIOLOGICA

1ª convocatoria:

-Participación, iniciativa y aportación personal en las sesiones: 10%

-Evaluación de los trabajos individuales o grupales: 40%. En concreto, se propondrán cuatro actividades, no siendo necesaria una nota mínima para promediar o sumar:

- Actividad 1: 15%

- Actividad 2: 15%

- Actividad 3: 10%

2ª convocatoria:

Para la segunda convocatoria se mantendrá la calificación de aquellas actividades en las que se haya obtenido una nota mínima de 5 y se propondrán actividades similares de recuperación. No obstante, el 10% de evaluación continua es no recuperable, manteniéndose, en su caso, la calificación obtenida.

Tanto en primera como en segunda convocatoria, la nota mínima para aprobar será de 5.

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en el Reglamento de evaluación y calificación de la Universitat de València para títulos de grado y máster. (ACGUV 108/2017) ([https://www.uv.es/graus/normatives/2017\\_108\\_Reglament\\_avaluacio\\_qualificacio.pdf](https://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_Reglament_avaluacio_qualificacio.pdf))

Ante prácticas fraudulentas, copia o plagio se procederá según lo establecido por el Protocolo de actuación ante prácticas fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020): <https://www.uv.es/sgeneral/Protocols/C83.pdf>

La mención de matrícula de honor se otorgará al alumno/a que hubiera obtenido la calificación más alta sumando las dos partes de la nota, con un mínimo de 9 puntos. En caso de empate, se propondrá la realización de una actividad adicional. Si el empate persistiera, se dirimirá por sorteo.

## REFERENCIAS

### Básicas

- AAVV GOERLICH PESET (dir.) y GARCÍA ORTEGA (coord), Derecho de Trabajo, (Tema 11), Valencia, Tirant Lo Blanch, latest edition
- 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.
- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, NIETO ROJAS, Patricia (2021), Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación, Wolters Kluwer.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando, CABEZA PEREIRO, Jaime y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar, Curso de igualdad y diversidad en las relaciones laborales, Valencia, Tirant Lo Blanch, latest edition

### **Complementarias**

- AAVV (Coord. CABEZA PEREIRO, Jaime, CARDONA RUBERT, M<sup>a</sup> Belén y FLORES GIMÉNEZ, Fernando) (2019), Edad, discriminación y derechos, Navarra, Aranzadi.
- BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> Amparo (2016), Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- CORDERO GORDILLO, Vanessa (2011), Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- CORDERO GORDILLO, Vanessa (2019), 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).
- FERNÁNDEZ PRATS, Celia, LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y GARCÍA TESTAL, Elena (2019), Los derechos de conciliación en la empresa, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, David (2019), La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el Derecho comparado y el Derecho español, Bomarzo.
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma (2019), La discriminación retributiva por razón de sexo, Estudios financieros, 431.
- SAGARDOY DE SIMÓN, Iñigo, NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar, NIETO ROJAS, Patricia (2022), Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial, Dykinson.