

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y EDUCATIVO

Coordinación: Dra. Marta Aparicio García

Profesorado: Dra. Marta Aparicio García; Dra. Eva Díaz Ramiro y Dra. Susana Rubio Valdehita

Módulo: Especialidad en salud y diversidad

Materia: Diversidad, género y salud en los ámbitos clínico, laboral y educativo

Carácter: Optativo

ECTS: 6

Despliegue temporal: Segundo semestre

Lenguas: Español

Resultados de aprendizaje:

- a. Que sean capaces de valorar y entender la diversidad en diferentes colectivos.
- b. Que conozcan el concepto, la historia y las áreas de actuación de la Psicología del Trabajo y su evolución con la incorporación de las mujeres al ámbito laboral.
- c. Que conozcan y sepan utilizar las técnicas y herramientas más habituales dentro de la actividad profesional del psicólogo del trabajo.
- d. Que sepan analizar las diferentes políticas de actuación no discriminatorias en el ámbito laboral.
- e. Que conozcan y sepan manejar las diferencias de género en estilos de liderazgo.
- f. Que manejen la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y que identifiquen los riesgos psicosociales que afectan específicamente a las mujeres en el entorno de trabajo.
- g. Que sepan cómo introducir la perspectiva de género en el ámbito educativo.
- h. Que conozcan cómo se forma la identidad de género durante la niñez y la adolescencia.
- i. Que entiendan la diversidad de género en niños/as y adolescentes.

Contenidos

1. Bases y raíces de la gestión de la diversidad.
 - a. Definición y concepto de diversidad.
 - b. Situación de la diversidad y marco normativo.
 - c. Núcleos de trabajo y objeto de la diversidad.
2. Ámbitos en la gestión de la diversidad.
 - a. Definición de Gestión de la diversidad.
 - b. Actualidad de la Gestión de la Diversidad.
 - c. Historia de la Gestión de la Diversidad.
 - d. La Gestión de la Diversidad en la Unión Europea.
 - e. Los “Chárteres” de Diversidad.
 - f. Marco legislativo.

- g. La Gestión de la Diversidad en grandes empresas y en Pymes.
- h. Gestión de la Diversidad y Responsabilidad Social Corporativa (RSC)
- i. Implicaciones de la gestión de la diversidad.
- j. Gestión de la Diversidad e las empresas españolas.
- 3. Gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades.
 - a. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo.
 - b. Desigualdad entre hombres y mujeres.
 - c. Políticas de igualdad.
 - d. Transversalidad de género.
 - e. Planes de igualdad.
 - f. Plan de Gestión de la Diversidad.
 - g. Políticas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- 4. Género
 - a. Situación de las mujeres en el ámbito laboral.
 - b. Dificultades que encuentran las mujeres trabajadoras.
 - c. Condiciones de trabajo y mujer.
 - d. Inserción sociolaboral.
 - e. Promoción y desarrollo de la carrera profesional.
 - f. Discriminación salarial.
 - g. Salud laboral y riesgos psicosociales.
 - h. Empoderamiento.
 - i. Liderazgo.
 - j. Ámbitos de mejora para el empoderamiento y el liderazgo.
- 5. Gestión de la diversidad cultural en la empresa: desafíos, oportunidades y responsabilidad social.
 - a. Contextualización.
 - b. Diversidad cultural.
 - c. Gestión de la diversidad étnico-cultural en la empresa.
 - d. Beneficios de la Diversidad Cultural.
 - e. Ejemplos transferibles de la diversidad cultural.
- 6. Gestión de la diversidad afectivo-sexual en la empresa.
 - a. Contextualización.
 - b. Situación sociolaboral.
 - c. Protocolos de actuación.
- 7. Gestión de la discapacidad en la empresa.
 - a. Capacidad y discapacidad versus diversidad funcional.
 - b. Políticas de integración de la discapacidad.
 - c. Acompañamiento a la inserción laboral.
 - d. Objetivo sociolaboral sobre discapacidad.
 - e. La discapacidad y el mundo del trabajo.
 - f. Puesta en valor de la diversidad funcional.
 - g. Mujer y discapacidad.
 - h. Ejemplos empresariales de integración de la discapacidad.
- 8. Edad.
 - a. Edad y envejecimiento.
 - b. El envejecimiento de la población española.

Bibliografía:

- Abiétar, C., Bada, R., Gallego, D., Lores, N. (2014). Gestión de la diversidad cultural en medianas y pequeñas empresas. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. http://www.empleo.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/GestionDiversidadCulturalPYMES_es.pdf
- Alonso M.A. (2004). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: dos variables claves en orientación laboral. *Revista de Educación*, 335, 319-344.
- Alonso Raya, A. & Martínez Heres, G. (2009). La Gestión de la Diversidad en las empresas españolas. Fundación EOI. https://es.slideshare.net/slides_eoi/gestin-de-la-diversidad-en-las-empresas-espaolas
- Anca, C y Vázquez, A (2005). Gestión de la diversidad, Madrid, Prentice-Hall Alonso Raya, A. & Martínez Heres, G. (2009). La Gestión de la Diversidad en las empresas españolas. Madrid: Fundación EOI. https://es.slideshare.net/slides_eoi/gestin-de-la-diversidad-en-las-empresas-espaolas
- Artacoz, L. Escribá_Aguirre, V. & Cortés, I. (2004). Género, trabajos y salud en España. *Gaceta Sanitaria*, 18, 24-35.
- Cabrera, L.A. (2005). *Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)*. Madrid: Fundación Largo Caballero.
- Carrizosa i Gala, J. y Sesé Taubmann, A. (2014). La diversidad funcional en el trabajo. *Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 58, 65-79.
- Castillo Charfolet, M. y Suso Araico, A. (2012). La gestión de la diversidad: por una estrategia de gestión de la edad y de la discapacidad en las empresas. <file:///J:/Clases/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20diversidad/Tema%209%20Edad/Libro%20Diversidad%20Accesible%202.pdf>
- Chinchilla, N. & León, C. (2002). Guía de buenas prácticas en la empresa flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Madrid: Consejería de Empleo y Mujer. Comunidad de Madrid. http://www.iese.edu/es/files/ICFW-Gu%C3%ADa%20de%20Buenas%20Pr%C3%A1cticas%20de%20la%20Empresa%20Flexible_tcm5-8168.pdf
- Diversidad sexual en la acción sindical. La negociación colectiva por una igualdad en el empleo (2015). Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras. <http://www.fsc.ccoo.es/cms/g/public/o/4/o81114.pdf>
- Employment Equality Agency (1993). *Code of Practice on Equal Opportunities on Employment*. Dublin: Employment Equality Agency.
- Guía de gestión de la diversidad en entornos profesionales. https://www.axa.es/Seguros/imagenes/Guia-Gestion-Diversidad_tcm5-6812.pdf
- IBM (2002). Guía de buenas prácticas en la empresa flexible. Madrid: IBM.
- Igualdad y política social (2016). Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, Número 21. <http://www.fsc.ccoo.es/cms/g/public/o/4/o164792.pdf>
- Keil, M., Amershi, B., Holmes, S., Jablonski, H., Lüthi, E., Matoba, K., Plett, A. & von Uruh, K. (2007). *Manual de formación en gestión de la diversidad (2007)*. Comisión Europea.

<http://www.empleo.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/ManualFormacionGestionDiversidad.pdf>

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado nº 71.
- Meil Landwerlin, G., García Sainz, C., Luque de la Torre, M.A., Ayuso Sánchez, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida familiar y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 71, 15-34.
- Ministerio de Igualdad (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Fundación Mujeres.
- Observatorio permanente de riesgos psicosociales. (2009). Incidencia de los riesgos psicosociales en las mujeres. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. http://ugtendesa.com/pdf/psicosociales/Incidencia_riesgos_psicosociales_mujeres_ugt.pdf
- ONU mujeres. (2011). Principios para el empoderamiento de las mujeres. ONU. http://www.wepinciples.org/files/attachments/ES_WEPs_2.pdf
- Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición (2016). Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras y Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales. <http://www.fsc.ccoo.es/cms/g/public/o/4/o161959.pdf>
- Plan de Igualdad en la empresa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/ManPlanIgu.pdf>
- Peña Rojas, E. Guía de la gestión de la diversidad cultural en las empresas. Agrupación de Desarrollo Nexos <http://cepaim.org/wp-content/uploads/2014/01/gestiondiversidadculturalempresas.pdf>
- Por la igualdad y el empoderamiento (2016). *Revista Trabajadora*, 56.
- Ranstad (2014). I informe por la diversidad. Madrid: Ranstad. <https://randstad-es-pro.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2016/08/fundacion-ranstad-informe-diversidad.pdf>
- Red Acoge (2011). El Plan de Gestión de la Diversidad en la Empresa. http://redacoge.org/mm/file/GESTI%C3%93N%20DE%20LA%20DIVERSIDAD_MEN%C3%9AS/EI%20Plan%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Diversidad_en%20baja.pdf
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2010). Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. <https://www.ccoo.es/cms/g/public/o/2/o33976.pdf>
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2013). Crisis, políticas públicas y desigualdad entre hombres y mujeres. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Crisis_politicas_publicas_desigualdad.pdf
- Ventosa García-Morato, M. (2012). Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas. Fundación Bertelsmann. <http://www.compromisorse.com/upload/estudios/000/223/diversidad%20cultural.pdf>

Competencias

Generales

- CG1: Poseer y comprender los conocimientos con perspectiva de género que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, bien en un contexto de investigación, bien de intervención.
- CG2: Que el/la estudiante sepa aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con la igualdad entre varones y mujeres.
- CG8: Mostrar y fomentar las consideraciones éticas y códigos deontológicos.
- CG9: Comprender y apoyar la diversidad humana desde la perspectiva de género.
- CG10: Capacidad para trabajar como parte de un equipo multidisciplinar, colaborando y promoviendo actitudes solidarias y participativas.

Específicas – Especialidad en Salud y Diversidad-

- CE1 . Conocer y comprender las necesidades específicas en el entorno de la salud y del trabajo en mujeres y hombres
- CE5 . Conocer y saber utilizar instrumentos de evaluación y desarrollo de competencias sobre la problemática de las mujeres y hombres en el ámbito socio-laboral.
- CE6 . Conocer las condiciones laborales que inciden en el área de la salud laboral, desempleo y sobrecarga de roles en las mujeres
- CE7 . Ser capaz de utilizar instrumentos de evaluación psicológica relacionados con el género y la salud.
- CE8 . Ser capaz de analizar un contexto sanitario o laboral desde la perspectiva de género.
- CE12. Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades sobre la diversidad sexual y de género en el ámbito de la salud y el trabajo.

Transversales

- CT1 - Aprender a aplicar a entornos nuevos o poco conocidos, dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares), los conceptos, los principios, teorías o modelos relacionados con su área de estudio
- CT2 - Elaboración y defensa de argumentos adecuadamente fundamentados
- CT3 - Resolución de problemas y toma de decisiones desde una perspectiva de género
- CT4 - Aplicar los conocimientos al propio trabajo de una forma profesional.
- CT5 - Capacidad de reunir e interpretar datos relevantes dentro de una perspectiva de género para emitir juicios que incluyan reflexión sobre temas sociales o científicos
- CT6 - Promover el debate sobre las desigualdades y cómo eliminarlas
- CT7 - Transmitir información, ideas, problemas y soluciones en perspectiva de género a un público especializado y no especializado.
- CT8 - Elaborar adecuadamente y con cierta originalidad composiciones escritas o argumentos motivados, de redactar planes, proyectos de trabajo o artículos científicos o de formular hipótesis razonables
- CT9 - Emitir juicios en función de criterios, de normas externas o de reflexiones personales

CT10 - Presentar públicamente ideas, procedimientos o informes de investigación, de transmitir emociones o de asesorar a personas y a organizaciones

Actividades formativas y su relación con las competencias

Actividades formativas	Horas	Presencialidad (%)	Relación con competencias
AF1 Clases magistrales	30	100	CG1,CG2, CG9, CG10, CE1, CE5, CE6, CE12
AF2 Lecturas comentadas	25	33	CE10, CE2,CE3
AF3 Análisis previo de documentos	30	0	CG2, CG3, CG4,
AF4 Realización de trabajos individuales	25	0	CG2, CG8, CG10,
AF5 Exposiciones	10	33	CG2, CE8
AF6 Realización de trabajos grupales	25	0	CE7, CE8
AF7 Tareas de evaluación	5	100	
	150		

Metodologías docentes

M1 Clases teóricas/magistrales,
M2 Clases prácticas,
M3 Evaluación continua,
M4 Trabajo personal del alumnado (presencial y virtual).

Sistemas de evaluación y calificación

S1 Exámenes,
S2 Trabajos prácticos
S3 Participación activa en clase.

La calificación se rige por la normativa de la UCM.

En la evaluación se utilizará un sistema de **evaluación continua**, de forma que el alumnado para superar la asignatura deberá:

- Participación activa en clase y asistencia al 80% de las clases (10% de la nota).
- Aprobar los trabajos prácticos (ejercicios y actividades individuales y grupales realizados en clase) (30% de la nota).
- Aprobar el Trabajo de Curso (60%, de los cuales, el 20% será por la presentación y el 40% del trabajo escrito).

El trabajo de curso consiste en el diseño de un programa de gestión de la diversidad en una empresa. El alumnado presentará un resumen del trabajo a sus compañeras/os en clase.

La asistencia a clase es obligatoria, por tanto, cada estudiante deberá asistir, al menos, al 80% de las clases de cada asignatura para ser evaluado/a. En caso de que NO se cumpla este mínimo de asistencia, además de los trabajos y prácticas u otras pruebas propias de la evaluación continua, se deberá realizar un examen (escrito y/u oral) sobre el contenido de la materia.

Requisitos previos

Nociones básicas de salud y de género

Acciones de coordinación

La asignatura tiene un/a coordinador/a que realiza reuniones periódicas con el resto del profesorado del máster y programa las conferencias de colaboradores externos y la visita a instituciones, así como el calendario general de exposiciones, trabajos y evaluaciones.