

PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

1. TÍTULO DEL CURSO

Diversidad e Inclusión en las organizaciones desde la Perspectiva de Recursos Humanos

2. DOCENTE A CARGO Y EQUIPO DOCENTE

APELLIDO Y NOMBRE	
Docente Titular	Lic. Gallardo, Tamara Gisela

3. JUSTIFICACIÓN - FUNDAMENTACIÓN

La diversidad en el entorno laboral es una realidad ineludible que está en constante evolución en el mundo globalizado de hoy. Las organizaciones se enfrentan a una diversidad de empleados en términos de género, etnia, edad, orientación sexual, religión, capacidades y antecedentes culturales. Esta diversidad no solo refleja la pluralidad de la sociedad, sino que también presenta una serie de oportunidades y desafíos para las empresas.

Los profesionales de Recursos Humanos desempeñan un papel fundamental en este proceso, ya que son responsables de diseñar estrategias y políticas que promuevan la diversidad y la inclusión. La justificación para este curso se basa en varios aspectos críticos:

- Ventajas competitivas: Las organizaciones que promueven un entorno diverso e inclusivo son más competitivas. La diversidad de perspectivas y experiencias enriquece la toma de decisiones, fomenta la creatividad y mejora la resolución de problemas. Al capacitar a los y las estudiantes en estrategias de Recursos Humanos para gestionar la diversidad, los y las estamos preparando para

contribuir a la competitividad de las organizaciones en un mercado global.

- **Marco normativo:** La diversidad en el lugar de trabajo está regulada por una serie de leyes y regulaciones. Los profesionales de Recursos Humanos deben comprender y cumplir con estas leyes para evitar litigios y sanciones. Además, la gestión de la diversidad es una cuestión ética fundamental, y los y las estudiantes deben aprender a tomar decisiones éticas relacionadas con la inclusión en el lugar de trabajo.
- **Retención de Talentos:** Las empresas que no promueven la diversidad y la inclusión corren el riesgo de perder talento valioso. Los colaboradores y colaboradoras desean trabajar en entornos donde se sientan valorados y respetados, independientemente de su origen o identidad. Los profesionales de Recursos Humanos mejorar la experiencia de los deben ser capaces de retener y desarrollar un personal diverso y talentoso.
- **Crecimiento de la Diversidad Generacional:** La diversidad generacional, con la coexistencia de Baby Boomers, Generación X, Millennials y la Generación Z en el lugar de trabajo, presenta desafíos únicos en términos de comunicación, motivación y gestión. La capacitación en la gestión de la diversidad generacional es esencial para el éxito en el ámbito laboral actual.
- **Reputación y RSE:** Las organizaciones que promueven la diversidad e inclusión ganan una mejor reputación en la sociedad y el mercado. Los consumidores y los inversores valoran cada vez más la responsabilidad social corporativa. Los y las estudiantes deben comprender cómo las prácticas de Recursos Humanos relacionadas con la diversidad pueden influir en la imagen y el éxito de una empresa.

4. OBJETIVOS

El curso tiene como objetivo proporcionar a los y las estudiantes una comprensión profunda de la importancia de la diversidad e inclusión en el entorno laboral desde la

5. PROGRAMA A DESARROLLAR

Módulo 1: Introducción a la Diversidad e Inclusión en el Entorno Laboral

- Definición de diversidad e inclusión.
- Razones para promover la diversidad en el trabajo.
- Beneficios de la inclusión para las organizaciones y los empleados.

Módulo 2: Aspectos Legales y Éticos de la Diversidad en el Empleo

- Legislación sobre igualdad y no discriminación.
- Políticas y regulaciones relacionadas con la diversidad en diferentes países.
- Ética en la gestión de la diversidad.

Módulo 3: Dimensiones de la Diversidad y Diseño de Estrategias de Recursos Humanos

- Identificación de dimensiones de diversidad (género, etnia, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.).
- Diversidad generacional y su impacto en el entorno laboral.
- Selección y contratación de talento diverso.
- Desarrollo de políticas inclusivas.

Módulo 4: Gestión de Conflictos y Comunicación en un Entorno Diverso y Evaluación de la Diversidad

- Técnicas de gestión de conflictos en equipos diversos.
- Comunicación intercultural y efectiva.
- Fomentar el entendimiento y la empatía.
- Indicadores clave de desempeño (KPI) relacionados con la diversidad.
- Métodos para evaluar el impacto de las políticas de diversidad.

Módulo 5: Estudios de Caso, Mejores Prácticas y Proyecto Final

- Análisis de casos de organizaciones exitosas en la promoción de la diversidad

6. BIBLIOGRAFÍA

- Goren Nora, Trajtemberg David (2018) *"Brecha salarial según género: Legislación laboral y Convenios Colectivos de trabajo"*
- Bourke Juliet, Dillon Bernadette, La revolución de la diversidad y la inclusión, Ocho verdades poderosas, Deloitte N°22 (2018)
- La revolución de la diversidad y la inclusión, Ocho verdades poderosas
- Ortega, Julián (2015) *"Derechos sexuales en el mundo del trabajo: hacia la promoción de las diversidades sexo-genéricas en contextos organizacionales públicos y privados de Argentina"*
- Pérez Pablo (1995-2003) *"Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino"* en Revista Trabajos y Comunicaciones (2a Época) No 8, no. 34.
- CEPAL (2003) *"La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible"*
- Ileana Vaca Trigo, "Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo" CEPAL (2019)
- Organización Internacional del Trabajo (2014) *"Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo"*
- Organización Internacional del Trabajo (2015) *"ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina"*
- Organización Internacional del Trabajo "Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión" Ginebra (2022)
- ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (2019) *"Programa Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio; Buenas prácticas de empresas WEPS en Argentina"*
- Qualtrics (2023), "HR Leader's Guide: Applying diversity, equity, and inclusion to your EX program"

7. MODALIDAD DE DICTADO

PRESENCIAL	VIRTUAL	SEMI-PRESENCIAL
	X	

8. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

Trabajo final integrador que permita aplicar los conceptos vistos durante el curso

9. DURACIÓN

CARGA HORARIA	
CARGA HORARIA TOTAL	
20 horas	
CANTIDAD DE CLASES TOTALES	
10 clases	
SINCRÓNICA	ASINCRÓNICA
X	

10. REQUISITOS MÍNIMOS DE INSCRIPCIÓN

No se necesitan requisitos previos para cursar