

# Gestión de la Diversidad, Equidad, Inclusión en las organizaciones

*Virtual*

# Gestión de la Diversidad, Equidad, Inclusión en las organizaciones

## Acerca del programa

Las organizaciones, dentro de un contexto VICA buscan diferenciarse, posicionarse, ser socialmente responsables y atraer al mejor talento que genere valor, innovación y diferenciación.

Frente a este escenario, tanto con las regulaciones de los gobiernos como las expectativas y exigencias sociales, enmarcan su gestión organizacional en busca de la sustentabilidad, un cuidado del medio ambiente, como así también abrir su mirada hacia los diferentes actores sociales que podrán contribuir y generar valor a la gestión.

En este proceso las organizaciones se están redefiniendo día a día, lo que exige la implementación de un nuevo paradigma que permita construir y adoptar políticas de inclusión y diversidad de forma transversal en todos sus niveles de gestión.

**Inicio: Septiembre 2025**  
**Miércoles, de 19 a 22 hs.**

**Finalización: Noviembre 2025**

## ¿Por qué elegir Educación Ejecutiva en UADE Business School?

- Respaldo de la Fundación UADE.
- Más de 60 años enseñando gestión de negocios.
- Más de 30 años en la capacitación de líderes y ejecutivos.
- Enseñanza orientada a la aplicación de conceptos en el ámbito profesional.
- Contenidos actualizados según las últimas tendencias y el desarrollo de mejores prácticas del mercado.
- Toma de decisiones gerenciales utilizando el método del caso.
- Interacción permanente entre docentes y participantes, enriqueciendo así la experiencia de capacitación.
- Docentes con vasta trayectoria profesional y gerencial.
- Infraestructura tecnológica de primer nivel.

## Nuestros Valores y Competencias

- Trabajo en Equipo.
- Integración.
- Empoderamiento.
- Responsabilidad Social.
- Transformación de la Realidad.
- Gestión del Cambio.
- Creación de Valor
- Innovación.
- Liderazgo.
- Proactividad.
- Flexibilidad.
- Actualización.
- Toma de Decisiones.
- Emprendedurismo.

## ¿Qué beneficios ofrece este Programa?

- Mejorar el perfil profesional.
- Obtener herramientas para alcanzar el siguiente nivel en la organización.
- Superarse personal y laboralmente.
- Apalancar el crecimiento.
- Alcanzar nuevos desafíos, proyectos y responsabilidades.
- Desarrollar el potencial creativo e innovador..

## Objetivos del Programa

- Conocer el marco conceptual y el marco legal que sustenta la gestión de la diversidad.
- Conocer y saber qué es la diversidad.
- Conocer y saber cuáles son las dimensiones de la diversidad y sus diferentes necesidades.
- Cómo generar un liderazgo inclusivo, con valores, empatía, cercanía.
- Determinar la importancia de la inteligencia emocional en los procesos y prácticas de inclusión.
- Cómo medir la contribución al negocio de la gestión de la diversidad y su impacto en la gestión de Recursos Humanos
- Cómo diseñar un tablero de comando para la gestión de la diversidad.

## Destinatarios

El programa está dirigido a profesionales del área de recursos humanos, responsabilidad social empresarial, gestores de organizaciones del tercer sector, como también otros cargos de la organización que deseen gestionar y diseñar políticas de inclusión y diversidad.

## Metodología de enseñanza

- Clases sincrónicas semanales con MS Teams, de 3 horas.
- Actividades de análisis y debate colaborativo de temas (puede ser individual o grupal).
- Trabajo en Equipo con transferencia al contexto laboral o profesional.
- Lectura de capítulos de libros, artículos de publicaciones de negocios y notas técnicas.

# Plan de estudio

## Módulo 1

### Parte 1 - Marco conceptual

- Resolución 217 A Declaración Universal de los DDHH (ONU 1948)
- Definición diversidad según OIT.
- Definición e introducción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- La Organización internacional del trabajo y sus convenios vinculantes.
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.
- Ley 26743 - Derecho a la Identidad de Género.
- Principios de Yogyakarta.
- Concepto de lenguaje no sexista - Naciones Unidas.
- Diversidad y Marca Empleadora
- Generando un cambio cultural hacia una cultura inclusiva
- Transferencia al puesto de trabajo: Determinar que ODS se aplican en su organización y justificar.

### Parte 2 - Masculinidades

- Masculinidades - Modelo heteronormativo – como eje de las relaciones humanas – Género – masculinidades - Concepto de interseccionalidad - Kimberlé Williams Crenshaw.
- Las masculinidades como construcción social – La estructura binaria - Desconstrucción – nuevas masculinidades – El rol en la conciliación vida laboral vida personal - Impacto del Covid –
- Discriminación – Concepto de discriminación – Formas de discriminación –
- Comprender cuáles son las relaciones entre el género, las masculinidades y el poder. Identificar de qué modo las normas sociales y culturales sobre las masculinidades modelan las relaciones de poder Las desigualdades de género. El rol de la conciliación en la gestión laboral. Liderazgo inclusivo. Concepto de familias diversas.

## **Módulo 2 - La diversidad en las organizaciones**

- Diversidad y cambio cultural
- Preparando la organización hacia una cultura inclusiva
- Definición de tipos de diversidad.
- Sesgos mentales.
- Concepto multitud de identidades – Atlassian Co.
- Modelo Diversidad Marilyn Loden.
- Modelo Diversidad YMCA.
  - Diversidad Étnica
  - Diversidad Generacional
  - Diversidad de Género
  - Diversidad Funcional
  - Diversidad Sexual
- Transferencia al puesto de trabajo: ¿Cómo está mi organización? ¿Porcentaje de diversidades en mi organización?

## **Módulo 3 - Inteligencia Emocional**

- Inteligencia emocional: introducción.
- Gestión y regulación de las emociones.
- Empatía: para mejorar las relaciones sociales.
- Comunicación empática: el Puente para vincularnos con los demás.
- Motivación: automotivación y sus implicaciones.
- Abordamos cómo contribuir a un liderazgo inclusivo, con valores, empatía, y habilidades comunicacionales, que permitan fomentar entornos inclusivos.



## **Módulo 4 - Género**

- Qué es el género.
- Por qué el género es una construcción social.
- Expresión de género.
- Identidad de género.
- Contribución de la mujer en las organizaciones.
- Organizaciones con perspectiva de género.
- Economía del cuidado.
- Prácticas de gestión inclusivas.
- Transferencia al puesto de trabajo: ¿Qué prácticas que equilibren la carrera personal / profesional tiene mi organización o puedo sugerir?

## **Módulo 5 - Diversidad Étnica - Diversidad Sexual**

- Qué es la diversidad étnica.
- Qué es la diversidad sexual.
- Impacto en la organización - innovación - creatividad – diferenciación.
- Prácticas de gestión inclusivas.
- Comité de diversidad e inclusión. Su conformación.
- Importancia de los Grupos de Afinidad. Objetivos. Impacto en marca empleadora y clima organizacional
- Construyendo una cultura inclusiva.
- Las microagresiones. - Micromachismos
- Gestión del cambio hacia una cultura inclusiva.
- 
- Transferencia al puesto de trabajo: ¿Qué prácticas que equilibren la carrera personal / profesional tiene mi organización o puedo sugerir?
- Transferencia al puesto de trabajo: ¿Cuáles ERG´s sugeriría para mi organización? Justificar. ¿Cómo lo coordino?

## **Módulo 6 - Violencia de Género y Violencia Institucional**

- Que es la violencia de género.
- Violencia contra la mujer. Ley Nro. 26.485.
- Tipos de violencia.
- Abuso y mobbing.
- Conformación de un comité de ética.
- Prevención de la violencia laboral- Responsabilidades y acciones.

## **Módulo 7- Discapacidad Funcional**

- Definición de discapacidad. Alcance y tipos. Ley 22.431
- Ley de Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad.
- C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.
- Barreras organizacionales.
- Gordofobia. Diversidad corporal. Edadismo. Impacto en las organizaciones.
- Vulnerabilidad social.
- Discriminación por procedencia social.
- Ex presidiarios. Programas de reinserción laboral.
- 

## **Módulo 8 - Midiendo la efectividad de la inclusión**

- Gestionando con Diversidad y estrategia de negocios – Hacia una estrategia DEIB
- Indicadores de gestión.
- Impacto en marca empleadora.
- Prácticas de RR.HH., sus indicadores de DEI.
- Diseñando un Tablero de Control de DEI.
- DEIB y Certificaciones

## **Módulo 9 - Taller de aplicación al ámbito laboral**

- Diseño un BSC de DEI para mi organización.



## Cuerpo docente



### **Etchenique, Luis**

- Profesor de Posgrado en UADE Business School.
- MBA Universidad del Salvador / Deusto.
- Licenciado en Psicología.
- Consultor Sr en Diversidad Equidad e Inclusión en Whalecom.
- Auditor del Programa La Igualdad de género es un buen negocio Ganar Ganar de Naciones Unidas.
- Se desempeñó como Responsable de RRHH en empresas multinacionales y nacionales responsabilidad regional.
- Participación en jornadas y congresos en temas de diversidad, género y tecnología - Autor del artículo: Prácticas que facilitan la inclusión de la mujer en las organizaciones - Ebook UADE.

## Requisitos de Admisión

- Completar la solicitud de Admisión.
- Presentar Currículum Vitae.
- Entrevista de admisión, en caso de ser requerida.

## Condiciones de Certificación

Quienes cumplan con el 75% de asistencia al programa, recibirán su certificado de Participación.

## Valor y forma de pago del programa

Consultar en:



**posgrados@uade.edu.ar**



**11 6210-4814**

Cursos y programas que no constituyen carreras de posgrado en los términos del Art. 39 de la Ley de Educación Superior N° 24.521 y de la Resolución Ministerial 160/11





**UADE BUSINESS SCHOOL**



Lima 757 / Libertad 1340 (CABA)



[uade.edu.ar/sites/business-school/capitacion-ejecutiva/](http://uade.edu.ar/sites/business-school/capitacion-ejecutiva/)

