

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: 18 de septiembre Finalización: 20 de noviembre
Miércoles, de 19 a 22 hs.

¿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/

