

# DERECHOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

Curso 2016/2017

(Código: 25501050)

## 1. PRESENTACIÓN

El Módulo Derechos Humanos y Relaciones Laborales tiene carácter optativo, consta de 15 créditos y se imparte en el segundo semestre del Máster. Está compuesto por los siguientes bloques temáticos:

- Dirección de personas en empresas socialmente responsables
- Conciliación de la vida laboral y personal
- Prevención de riesgos laborales
- Responsabilidad de las empresas en la esfera de los derechos humanos
- Caso Práctico

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN

En el ámbito de la RSC, las personas que forman parte de las organizaciones constituyen el núcleo central de la aplicación práctica de una estrategia de RSC y Sostenibilidad. La actuación de los directivos de Personas tiene que estar fundamentada en una filosofía del compromiso y transformación de la realidad hecha desde un marco ético. Este nuevo paradigma hará que la persona sea el centro de la toma de decisiones, lo que implicará pensar en las consecuencias que cada decisión tomada en el seno de la organización tiene para su crecimiento y desarrollo como lo que es: una persona, y no exclusivamente una consecuencia en la cuenta de resultados.

La medición del empleo femenino ha sido objeto de numerosos estudios e investigaciones, desde el departamento de estadística de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de las encuestas de población activa. La cuantificación de las actividades femeninas registraron siempre grandes dificultades para medir las tareas laborales domésticas y las del cuidado de las personas –hijos/as, familiares enfermos y cónyuge-y, en su gran mayoría, se han situado en los límites de la actividad económica, lo que ha supuesto interpretaciones erróneas en la recogida de esta información, tanto por parte de los encuestadores como de las mujeres encuestadas que no tenían muy clara su ubicación laboral. La profundización de las peculiaridades que el estudio de género tiene dentro de las empresas socialmente responsables obliga a determinar cuáles son las causas de la discriminación, y qué puede hacerse para evitarlas y corregirlas.

Por su parte, la prevención de riesgos laborales, en empresas socialmente responsables, va más allá del simple cumplimiento de la legislación vigente. Asimismo, resulta objetivo fundamental de las organizaciones empresariales contribuir con iniciativas novedosas a que las personas con discapacidad tengan su sitio en igualdad de condiciones. Así, la integración laboral de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social aporta a la empresa una serie de valores como la cohesión y la solidaridad que mejoran las condiciones laborales en su conjunto y la percepción positiva de la diferencia, dando lugar a una legitimación social de la empresa que redundará en valores intangibles.

Finalmente, se incorporan los derechos humanos que las empresas deben respetar y promover en un entorno cada vez más global y que genera, en el desarrollo de su actividad, mayores externalidades, tanto sociales como ambientales. Se demanda a la empresa un papel más integrado en la sociedad y más respetuoso con los derechos humanos y se le exige



más transparencia en sus actuaciones, no solamente desde una perspectiva financiera sino también desde la esfera social y medioambiental.

### 3. REQUISITOS PREVIOS RECOMENDABLES

Se precisa el prerrequisito de cursar el Módulo "Formación Complementaria" si el estudiante no proviene de ADE, Economía, Diplomatura en Empresariales o Economía, o no puede acreditar que tiene esos conocimientos.

El estudiante deberá tener conocimientos de inglés que le permitan comprender e interpretar un texto, ya que muchas de las lecturas que forman parte de las actividades están en dicho idioma.

### 4. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El estudiante adquirirá las siguientes competencias:

#### A) BÁSICAS y GENERALES:

- Proporcionar conocimientos que servirán de base para el desarrollo y aplicación en la práctica de estrategias, políticas, sistemas de gestión y herramientas relacionados con la Sostenibilidad y la RSC.
- Desarrollar la capacidad de analizar y reflexionar de forma crítica, así como evaluar y plantear soluciones, acerca de posibles dilemas éticos, económicos y sociales.
- Desarrollar la capacidad del estudiante de comunicarse, de forma clara y sin ambigüedades, tanto con audiencias expertas como no expertas.

#### B) ESPECÍFICAS:

- Ser capaz de comunicar con claridad sus conocimientos y actuaciones en materia de Sostenibilidad y RSC a públicos especializados y no especializados, utilizando distintos formatos e instrumentos de comunicación.
- Llevar a cabo proyectos y tareas de investigación en materia de RSC y Sostenibilidad.

Los objetivos de este Módulo son:

Dirección de personas en empresas socialmente responsables. El estudiante deberá ser capaz de:

- Integrar a las personas en la toma de decisiones de las organizaciones con una Dirección que las trate como tales, definiendo un nuevo paradigma.
- Relacionar y revisar cada una de las áreas en las que tradicionalmente ha venido funcionando la Dirección de Recursos Humanos con las necesidades, aspiraciones y satisfacción de las personas que forman parte de la organización.
- Planificar todas las actividades de forma que las personas puedan crecer y desarrollarse, influyendo en ellas para que adapten su comportamiento a una gestión socialmente responsable.

Conciliación de la vida laboral y familiar. El estudiante deberá ser capaz de:

- Describir en qué consisten las diferencias de género.
- Identificar las tendencias sociales de género en las sociedades actuales.



- Examinar y diferenciar qué comportamientos son aceptables desde el punto de vista de la RSC y cuáles no lo son.
- Relacionar la integración de distintos colectivos a la luz de la RSC.

Prevención de riesgos laborales. El estudiante deberá ser capaz de:

- Definir y diferenciar en materia de prevención de riesgos laborales la responsabilidad jurídica y la responsabilidad ética.
- Describir las herramientas disponibles para poder llevar a la práctica la gestión bajo RSC en el plano de los riesgos laborales.
- Formular estrategias empresariales con objeto de consolidar el valor marca y el valor reputacional desde la prevención de riesgos laborales y la discapacidad.
- Gestionar la prevención de los riesgos laborales conforme a los principios inherentes a la RSC.
- Diseñar modernas estrategias de gestión en relación con el área de la prevención y de la integración de las personas con discapacidad.
- Definir y diferenciar las diversas políticas de integración en el marco de la empresa con objeto de conseguir un valor añadido en el marco de las organizaciones y empresas.
- Explicar y gestionar la política de integración en el empleo como estrategia para conseguir un valor añadido de las organizaciones y empresas tanto desde el plano laboral como social.

Responsabilidad de las empresas en la esfera de los Derechos Humanos. El estudiante deberá ser capaz de:

- Reconocer los conceptos básicos que vinculan la responsabilidad social y el respeto de los derechos humanos por parte de la empresa.
- Relacionar el Derecho Internacional con la empresa y los derechos humanos.
- Conocer la evolución del sistema internacional de los derechos humanos en el ámbito de la empresa y las principales iniciativas emprendidas por distintos organismos internacionales.
- Identificar los sistemas universal y europeo de promoción y protección de los derechos humanos.
- Conocer las iniciativas existentes en España en el ámbito de las empresas y los derechos humanos.

## 5. CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

Los contenidos de los distintos bloques temáticos son:

### 1. DIRECCIÓN DE PERSONAS EN EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES

- De la DRRHH a la Dirección de Personas
- Planificación y Diseño de puestos
- Búsqueda y selección de personas
- Capacitación y desarrollo
- Evaluación del desempeño y retribución
- El uso del poder y la comunicación
- Motivación y calidad de vida en el trabajo

### 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- El concepto de género perteneciente a un marco teórico multidisciplinar
- Las tendencias sociales de género en las sociedades actuales
- Las peculiaridades de género en el mundo del trabajo



- La conciliación de la vida familiar y laboral
- Las situaciones de desigualdad en las tareas: responsabilidades y funciones

### 3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Responsabilidad social y prevención de riesgos laborales
- Responsabilidad social y discapacidad

### 4. RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS EN LA ESFERA DE LOS DERECHOS HUMANOS

- La RSC y su relación con los derechos humanos
- La promoción y protección internacional de los derechos humanos
- Situación en España

## 6.EQUIPO DOCENTE

- [JESUS GOMEZ GARZAS](#)
- [M.VIOLANTE MARTINEZ QUINTANA](#)
- [IRENE SAAVEDRA ROBLEDO](#)
- [ORENCIO VAZQUEZ OTEO](#)
- [MARTA MARIA DE LA CUESTA GONZALEZ](#)
- [ELENA CASADO GARCIA-HIRSCHFELD](#)

## 7.METODOLOGÍA

- La metodología es la propia de la enseñanza *on line* en la que el material didáctico y cualquier otro elemento de apoyo al aprendizaje se proporciona al estudiante a través del aula virtual. Se utilizarán los siguientes elementos:
  - Material didáctico: son los contenidos especificados en el apartado anterior. El estudiante tendrá que memorizar estos contenidos puesto que constituyen el núcleo de lo que tendrá que exponer en el examen.
  - Lecturas recomendadas: estas lecturas servirán de apoyo al estudio de los temas. Permitirán enriquecer el debate y relacionar unos temas con otros.
  - Páginas web: la información actualizada ilustrará la relación de lo explicado en el tema con la actividad de las empresas y organismos.
  - El trabajo en colaboración estará representado por la intervención de los estudiantes en los foros del aula virtual, donde a través de sus preguntas y de las respuestas de sus compañeros y del profesor se puedan resolver los aspectos que hayan quedado poco claros.
  - Método del caso: a partir de un caso real, el estudiante, poniéndolo en relación con lo estudiado, tendrá que detectar los puntos fuertes y débiles, elaborando unas conclusiones y soluciones propias.

## 8.BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

### Comentarios y anexos:

El material didáctico, actualizado en cada edición, está expresamente elaborado por el equipo docente para este Máster y se proporcionará al estudiante a través del aula virtual.

El libro electrónico [Derechos Humanos y Relaciones Laborales](#) corresponde al material didáctico del curso 2009-10, y está editado por la UNED, la UJI y la editorial Netbiblo.



## 9. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Comentarios y anexos:

Toda la bibliografía complementaria será accesible desde el curso virtual.

## 10. RECURSOS DE APOYO AL ESTUDIO

Junto al material didáctico elaborado por los profesores y proporcionado al estudiante a través del aula virtual, el módulo cuenta con otros recursos para facilitar su comprensión y estudio:

- Actividades formativas (lecturas y aprendizaje). Además de la lectura y aprendizaje de los temas, se ofrecerán documentos de lectura obligatoria, para ampliar algunos conceptos básicos o conocer experiencias prácticas. Se incluyen también en este apartado los ejercicios de auto-evaluación, imprescindibles para que el estudiante supervise y corrija su propio aprendizaje.
- Actividades de reflexión, opinión y crítica (lectura crítica). A partir de la lectura crítica de algunos artículos y documentos, se deberá dar respuesta de forma individual a preguntas de reflexión que se planteen y que se debatirán en los foros temáticos habilitados.
- Recursos audiovisuales de la UNED. A través de ciberuned se ofrecerán conferencias, clases magistrales, entrevistas, etc., donde importantes expertos en la materia ofrecerán una visión multidisciplinar.

## 11. TUTORIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

La tutorización y el seguimiento de los aprendizajes se efectuará a través de la plataforma aLF, con tutorías on line a cargo de los profesores del Módulo.

De este modo se crea un aula virtual que tendrá por objeto realizar la evaluación continua del estudiante, en la que tendrán acceso al material didáctico, a bibliotecas virtuales y foros, enviarán las tareas y se comunicarán con los profesores.

Esta modalidad es una forma de aprendizaje flexible que se adapta a la disponibilidad de cada estudiante, permitiendo compaginar estudios con trabajo o cualquier otra actividad, siempre dentro del plan de trabajo establecido por la Coordinación del Máster.

Coordinación del Módulo:

Irene Saavedra es doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense y profesora titular de Organización de Empresas de la UNED. Tiene docencia en los grados de ADE, Economía y Turismo, impartiendo las asignaturas Dirección de Recursos Humanos y Dirección de las Operaciones.

Dirige el curso "Experto universitario en RSC" impartido por la UNED.

Líneas de investigación: Dirección de Recursos Humanos, Diversidad, Ética y empresa, Liderazgo.

Dirección de correo electrónico: isaavedra@cee.uned.es

Nº de teléfono: 91 398 63 88

## 12. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

La evaluación se hará de forma mixta: presencial y *on line*.

A) Evaluación presencial a través de un examen que se realizará en cualquiera de los Centros Asociados (CCAA) de la UNED donde se realicen exámenes.



- Convocatoria ordinaria: Junio 2017
- Convocatoria extraordinaria: Septiembre 2017

La fecha y la hora exactas de los exámenes se concretarán en el curso virtual.

Esta evaluación constituirá el 50% de la calificación final. La nota mínima para poder hacer la media con la calificación de las actividades *on line* es de 3 puntos (sobre diez).

B) Evaluación *on line*. Se realizará mediante las actividades que cada profesor indique en el Plan de Trabajo. Se llevará a cabo a través del aula virtual y supone el 50 % de la calificación final del Módulo. Las actividades *on line* no son objeto de recuperación.

C) Evaluación de las competencias. La corrección de las actividades se realiza mediante rúbrica.

### 13.COLABORADORES DOCENTES

- JOAQUIN ASENJO PÉREZ
- ÁLVARO GARCÍA ORELLANA
- M<sup>a</sup> JESUS MUÑOZ TORRES
- LAURA IBAÑEZ GALLEN
- ANGELES FERNANDEZ IZQUIERDO

