

## **EVALUACIÓN DE LA SALUD Y EL GÉNERO**

Coordinación: Juan Francisco Díaz Morales

Profesorado: Juan Francisco Díaz Morales

Módulo: Especialidad en salud y diversidad

Materia: Evaluación e intervención en salud con perspectiva de género

Carácter: Optativo

ECTS: 6

Despliegue temporal: Segundo semestre

Lenguas: español

### Resultados de aprendizaje

- a) Que conozcan las directrices básicas europeas e internacionales sobre cómo incluir la perspectiva de género y salud.
- b) Que conozcan las distintas fases de investigación propias del método científico.
- c) Que sean capaces de analizar críticamente y aplicar la perspectiva de la diversidad y las nociones básicas de la metodología multivariada.
- d) Que sean capaces de analizar críticamente resultados sobre la investigación y/o programas de intervención en género y salud así como detectar los posibles sesgos de género.
- e) Que sepan determinar la idoneidad de los instrumentos de evaluación psicológica en su aplicación a los estudios de género y la salud.
- f) Que sepan emplear métodos e instrumentos de evaluación, tanto a nivel individual como grupal, de forma parsimoniosa (obtención de información relevante con el menor coste y el máximo beneficio).
- g) Conocer las diferentes técnicas de análisis de datos
- h) Que sepan interpretar y valorar los datos epidemiológicos en función del sexo y del género.
- i) Que tengan suficiente competencia en las técnicas de evaluación, intervención e investigación.
- j) Saber realizar la evaluación de programas de intervención clínica, socio-cultural, institucional, comunitaria, social, laboral, etc. con perspectiva de género.
- k) Detectar los sesgos de género en las fases de investigación y análisis de datos.

### Contenidos

1. Evaluación y medidas de salud
  - 1.1. Bases de la evaluación psicológica.
  - 1.2. Tipos de evaluación y medidas. Sistemas de evaluación.
  - 1.3. Propiedades psicométricas de los tests, cuestionarios y escalas.
  - 1.4. Uso de indicadores de salud.
  - 1.5. Clasificación de medidas de salud: recomendaciones de uso y ejemplos.
2. Evaluación y medidas del género
  - 2.1. Perspectivas en la evaluación del género.

- 2.2. Clasificación de medidas de acuerdo a los modelos teóricos
- 2.3. Recomendaciones de uso y ejemplos.
3. Cómo detectar los sesgos de género en la investigación en salud.
  - 3.1. Sesgos de género.
  - 3.2. Estrategias metodológicas.
  - 3.3. Ejemplos.
4. Cómo introducir la perspectiva de género en las fases de investigación y/o programas de intervención en salud.
  - 4.1. Planificación y fases de investigación.
  - 4.2. Guías y recomendaciones.
  - 4.3. Estrategias metodológicas en investigación.
5. Cómo evaluar programas de investigación y/o intervención con perspectiva de género
  - 5.1. Evaluación de necesidades.
  - 5.2. Evaluación de las diferencias individuales y grupales.
  - 5.3. Delimitación de objetivos.
  - 5.4. Medición: pre-test, post-test y seguimiento.
  - 5.5. Medida del efecto de los programas de intervención: tipos y consideraciones

#### Bibliografía

- Aparicio García, M.E. (2013). Orientación sexual y salud desde una perspectiva de género. En Sánchez-López, M.P (coord.). *La salud de las mujeres. Análisis de la salud desde la perspectiva de género*. Madrid: Síntesis.
- Aparicio García, M.E. (2017). Transgender, sexual orientation and health. En Sánchez-López, M.P. & Limiñana Gras, R.M. (Eds.). *The Psychology of Gender and Health. Conceptual and applied global concerns*. London: Elsevier.
- Badía, X., Salamero, M. y Alonso, J. (2002). *La medida de la salud*. Fundación Lilly.
- Curno, M. J., & Heidari, S. (2011). Absence of evidence is not evidence of absence: Encouraging gender analyses in scholarly publications. *European Science Editing*, 37, 104-105.
- Díaz-Morales, J.F. (2013). Introduciendo la perspectiva de género en investigación. En M.P. Sánchez-López (eds.). *La salud de las mujeres. Análisis de la salud desde una perspectiva de género* (pp.: 57-77). Madrid: Síntesis.
- Díaz-Morales, J.F. (2017). Gender perspectives about women's and men's health. In M.P. Sánchez-López & R. Limiñana-Gras (eds.). *The Psychology of Gender and Health. Conceptual and Applied Global Concerns* (chapter 2). San Diego: Elsevier.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2013). The nature–nurture debates 25 years of challenges in understanding the psychology of gender. *Perspectives on Psychological Science*, 8, 340-357.
- Fernández Ballesteros, R. (1995). *Evaluación de programas: una guía práctica en ámbitos sociales, educativos y de salud*. Madrid: Síntesis.
- Griffith, D. M. (2012). An intersectional approach to men's health. *Journal of Men's Health*, 9, 106-112.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. y Black, W.C. (1999). *Análisis multivariante*. Madrid: Prentice Hall.

- Hernández-Aguado, I., Gil, A., Delgado, M. y Bolumar, S. (2005). *Manual de epidemiología y salud pública*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Krieger, N. (2003). Genders, sexes, and health: What are the connections – and why does it matter? *International Journal of Epidemiology*, 32, 652–657.
- Martin, Q., Santana, P. y Del Rosario, Y. (2007). *Tratamiento estadístico de datos con SPSS. Prácticas resueltas y comentadas*. Thompson Paraninfo.
- Martínez Arias, R. (1999). *El análisis multivariante en la investigación científica*. Madrid: Editorial La Muralla.
- Mazarrosa Alvear, L. (2007). Salud Sexual y reproductiva. En C. Colomer Revuelta y M.P. Sánchez-López (Eds.). Programa de formación de formadores/as en perspectiva de género en salud. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Sánchez-López, M.P. (2003). *Mujer y salud: familia, trabajo y sociedad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Sánchez-López, M.P. (2013). *La salud de las mujeres. Análisis de la salud desde una perspectiva de género*. Madrid: Síntesis.
- Sánchez-López, M.P. & Limiñana-Gras, R. (2017). *The Psychology of Gender and Health. Conceptual and Applied Global Concerns*. San Diego: Elsevier.
- Simon, M.A. (1999). *Manual de psicología de la salud: fundamentos, metodología y aplicaciones*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Smiler, A. P., & Epstein, M. (2010). Measuring gender: Options and issues. In *Handbook of gender research in psychology* (pp. 133-157). Springer New York.
- Springer, K. W., Stellman, J. M., & Jordan-Young, R. M. (2012). Beyond a catalogue of differences: A theoretical frame and good practice guidelines for researching sex/gender in human health. *Social science & Medicine*, 74, 1817-1824.
- Velasco Arias, S. (2007). VIH/Sida. En C. Colomer Revuelta y M.P. Sánchez-López (Eds.). Programa de formación de formadores/as en perspectiva de género en salud. Madrid: Instituto de la Mujer.

### Competencias

#### *Generales*

- CG3: Poseer el conocimiento y dominio de todas las fases del proceso de investigación y/o intervención, así como la producción de nuevos datos en materia de género.
- CG4: Capacidad para elaborar y redactar de manera adecuada y original documentos, composiciones escritas, argumentaciones motivadas, planes, programas o proyectos de trabajo así como artículos científicos.
- CG8: Mostrar y fomentar las consideraciones éticas y códigos deontológicos.

#### *Específicas – Especialidad en Salud y Diversidad-*

- CE4 . Conocer y saber utilizar herramientas de diagnóstico y tratamiento de las enfermedades físicas y psicológicas más frecuentes según la diversidad de género.
- 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.
- CE7 . Ser capaz de utilizar instrumentos de evaluación psicológica relacionados con el género y la salud.

CE10 . Ser capaz de analizar críticamente políticas sanitarias públicas efectivas para reducir las desigualdades de género y clase.

*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	CG2, CG3, CG4, CG5, CG7 CE4, CE7, CE9, CE11, CE12
AF2 Lecturas comentadas	25	33	CG2, CG3, CG4, CG5, CG7 CE2, CE4, CE7, CE9, CE11, CE12
AF3 Análisis previo de documentos	30	0	CG2, CG3, CG4, CG5, CG7 CE4, CE7, CE9, CE11, CE12
AF4 Realización de trabajos individuales	25	0	CG2, CG3, CG4, CG5, CG7
AF5 Exposiciones	10	33	CG2, CG3, CG4, CG5, CG7 CE4, CE7, CE9, CE11, CE12
AF6 Realización de trabajos grupales	25	0	CE4, CE7, CE9, CE10, CE11, CE12
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).

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.

## **PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN EN SALUD Y GÉNERO**

Coordinación: Violeta Cardenal Hernáez

Profesorado: Violeta Cardenal Hernáez

Módulo: Especialidad en salud y diversidad

Materia: Evaluación e intervención en salud con perspectiva de género

Carácter: Optativo

ECTS: 6

Despliegue temporal: Segundo semestre

Lenguas: español

### Resultados de aprendizaje

- a. Que aprendan a incorporar la perspectiva de género en los programas de intervención en diferentes contextos.
- b. Que sepan realizar un análisis bibliográfico sobre los diferentes programas de intervención, realizando un análisis crítico de los mismos.
- c. Que sean capaces de desarrollar un modelo de intervención en todas sus fases.
- d. Que aprendan a identificar y ejemplarizar los tipos de violencia existentes así como los procesos de maltrato que afectan a las mujeres, incluyendo las prostituidas y traficadas.
- e. Que sepan caracterizar los servicios existentes en un entorno de intervención tipo relacionados con la detección y atención de la violencia contra las mujeres, estableciendo la manera de catalogarlos y mantenerlos actualizados.
- f. Que aprendan a reconocer el proceso de distribución de la información teniendo en cuenta particularidades territoriales prestando especial atención a las características de las zonas rurales y otras culturales, religiosas, económicas, sexuales y personales de la población.
- g. Que sean capaces de identificar otros servicios no específicos para atender la situación de violencia contra las mujeres que garanticen sus derechos como víctimas y, en su caso, para intervenir con ellas y sus hijas e hijos.
- h. Que puedan explicar el contenido y la forma de informar y orientar a las víctimas de violencia contra las mujeres en relación a los servicios existentes en el entorno de intervención, a los equipos profesionales de referencia y a los itinerarios a seguir, para garantizar sus derechos.
- i. Que aprendan a describir los factores que desencadenan violencia contra las mujeres indicando las situaciones en las que se producen, incluyendo la trata y el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual.
- j. Que sean capaces de reconocer y explicar los protocolos existentes para actuar en situaciones de violencia contra las mujeres indicando los pasos a seguir en su propia actuación para lograr la coordinación en la atención a las víctimas, con especial atención a factores de especial vulnerabilidad o que implican especiales



- dificultades en el acceso a la información y los recursos: discapacidad, mujeres mayores, mujeres inmigrantes, entre otros.
- k. Que puedan identificar las principales demandas y necesidades de las víctimas de violencia contra las mujeres (agilizar los trámites, garantizar el seguimiento del protocolo vigente, garantizar sus derechos, entre otros) relacionándolas con su atención y prevención de procesos de victimización secundaria.
  - l. Que aprendan a explicar el contenido y la forma de informar y orientar a las víctimas de violencia contra las mujeres en relación a los servicios existentes en el entorno de intervención, a los equipos profesionales de referencia y a los itinerarios a seguir, para garantizar sus derechos.
  - m. Que sean capaces de relacionar el servicio idóneo a cada momento del itinerario de atención a las víctimas indicando los pasos a seguir.
  - n. Que aprendan a describir estrategias de acercamiento e información para implantar acciones preventivas, adecuándolas según se trate de centros educativos y de profesorado, asociaciones, o cualquier tipo de equipo implicados en la atención a víctimas de violencia contra las mujeres.

### Contenidos

1. Programas de Intervención en Salud y Género desde diferentes sistemas: Modelo de continuo de sistemas naturales y Modelo de Bronfenbrenner.
2. Incorporación de la Perspectiva de Género en Programas, Proyectos y Políticas de la Organización Mundial de la Salud.
3. Diseño y elaboración de programas con perspectiva de género.
  - a. Revisión de la literatura científica.
  - b. El proceso de intervención.
  - c. Modelos explicativos en género y salud.
  - d. Desarrollo del programa de intervención sesión a sesión.
4. Intervención y tratamiento desde el Sistema personal: Autoobservación, Autoconciencia, Automonitorización, Autoanálisis y Autotransformación.
5. El sistema familiar y sus implicaciones en la formación del Género y la Salud.
  - a. Análisis de la dinámica familiar.
  - b. Reconocimiento, identificación y rechazo de las figuras femeninas y masculinas.
  - c. Detección de problemáticas relacionadas con el género: dependencia emocional, asunción de estereotipos de género.
6. La Psicoterapia de equidad feminista (PEF).
  - a. Objetivo general de la PEF: El empoderamiento de las mujeres como proceso de cambio social.
  - b. Ámbitos y Espacios de empoderamiento.
  - c. Objetivos específicos: Herramientas y Acciones para el empoderamiento.
  - d. Intervenciones individuales y grupales.
7. Intervención desde la psicología Positiva: Las fortalezas humanas en la perspectiva de género.

## Bibliografía

- APA (2002). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales (DSM-IV-TR)*. Barcelona: Masson.
- Cardenal, V. (1997). Variables psicosociales y su influencia en el cáncer. En M. I. Hombrados (Comp.), *Estrés y Salud*. Valencia: Promolibro.
- Cardenal, V. (2001). Estilos psicológicos y enfermedad física: Variables psicosociales -el estilo de evitación emocional- y su influencia en el cáncer. *Escritos de Psicología*, 5, 36-52
- Cardenal, V. (2004). Factores psicológicos que afectan a la condición médica. En M. Ortiz-Tallo (Coor.), *Trastornos psicológicos*. Málaga: Aljibe.
- Cardenal, V. (2005). Personalidad, Self y Salud. *Escritos de Psicología*, 7, 35-44.
- Cardenal, V. Sánchez-López, M. P. y Ortiz-Tallo, M. (2007). Los Trastornos de personalidad según el modelo de Millon. Una propuesta integradora. *Clínica y Salud*, 18 (3), 305-324.
- Cardenal, V. y Sánchez-López, M. P. (2007). *Adaptación al español del MCMI-III* (Inventario Clínico Multiaxial de Millon), de T. Millon. Madrid: TEA Ediciones.
- Cardenal, V., Sánchez-López, M. P. y Ortiz-Tallo, M. (2007). *Guía práctica para la interpretación del MCMI-III* (Inventario Clínico Multiaxial de Millon) -Evaluación de 14 Casos clínicos-. Madrid: TEA Ediciones.
- Cardenal, V., Ortiz-Tallo, M. y Sánchez-López, M. P. (2008). *Informe Interpretativo del MCMI-III* (Inventario Clínico Multiaxial de Millon). Madrid: TEA Ediciones.
- Cardenal, V., Ortiz-Tallo, M., Martín, I. y Martínez-Lozano, J. (2008). Life stressors, emotional avoidance and breast cancer. *The Spanish Journal of Psychology*, 11 (2), 522-530.
- Cardenal, V., Ortiz-Tallo, M., Santamaría, P. y Campos, M<sup>a</sup> M. (2018). *Adaptación al español del PAI-A* (Personality Assessment Inventory- Adolescents) (Inventario de evaluación de la personalidad en adolescentes), de L. Morey. Vol I: Manual de aplicación y corrección y Vol. II: Manual técnico. Madrid: TEA Ediciones.
- Caro, I. (2001) *Género y Salud Mental*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Carrasco Galán, I. y Espinar Fellmann, I. (2008). Trastornos de ansiedad y género. *Mente y cerebro*, 31, 12-21.
- Carrasco Galán, I. Y Espinar Fellmann, I. (2010) Fobia social y género: epidemiología, expresión clínica y factores de vulnerabilidad. Comunicación presentada en el VIII Congreso Internacional de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS). Valencia, 16-18 de septiembre.
- Carrillo, J.M., Rojo, N. & Staats, A.W. (2004). Women and Vulnerability to Depression: Some Personality and Clinical Factors. *The Spanish Journal of Psychology*, 1, 29-39.



- Castell, J.M. *Guía práctica del SIDA: Clínica, diagnóstico y tratamiento*. Barcelona. Mass-Salvat Medicina. 1994.
- Castle, D.J., Kulkarni, J. & Abel, K.M. (Ed.) *Mood and anxiety disorders in women*. Cambridge: University Press, 2006.
- Cerezo, M<sup>a</sup> V., Ortiz-Tallo, M. y Cardenal, V. (2009). Expresión de emociones y bienestar en un grupo de mujeres con cáncer de mama: Una intervención psicológica. *Revista Latinoamericana, de Psicología*, 41 (1), 129-138.
- Dirección General de Violencia de Género. Consejería de Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía (2009). Intervención profesional con mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de la educación.  
[http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/MODULO\\_2\\_Intervencion\\_profesional\\_con\\_mujeres\\_victimas\\_de\\_violencia\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_ambito\\_educativo.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/MODULO_2_Intervencion_profesional_con_mujeres_victimas_de_violencia_de_genero_en_el_ambito_educativo.pdf)
- Guía para la atención a Mujeres víctimas de violencia de género (2007). Instituto Canario de la Mujer.  
[http://www.pgr.gob.es/genero/descargas/Guia\\_Atencion\\_victimas\\_Violencia\\_cambiada%2021042008.pdf](http://www.pgr.gob.es/genero/descargas/Guia_Atencion_victimas_Violencia_cambiada%2021042008.pdf)
- Ian H. Gotlib & Constance L. Hammen (Eds.) (2002). *Handbook of depression*. Nueva York: Guilford Press.
- Madrigal, L. Cardenal, V., Téllez, T., Ortiz-Tallo, M. y Jiménez, E. (2012). Cambios emocionales y alteraciones en la Inmunoglobulina A (IgA) tras el tratamiento psicológico en mujeres víctimas de violencia doméstica. *Anales de Psicología*, 28, 397-404.
- Millon, T. (1998). *Trastornos de la personalidad. Más allá del DSM-IV*. Barcelona: Masson.
- Ministerio de Sanidad, Igualdad y Servicios Sociales, 2012. Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género.  
[http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/ProtComActSan\\_2012.pdf](http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/ProtComActSan_2012.pdf)
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). Sobre la Inhibición a denunciar de las víctimas de violencia de género. Delegación del gobierno para la Violencia de Género.  
<http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2015/estudio/inhibicion.htm>
- Muruaga, S. y Pascual, P. (2013). *La salud mental de las mujeres: La Psicoterapia de Equidad Feminista*. Madrid: Asociación de Mujeres para la Salud.
- Nolen-Hoeksema, Larson & Grayson (1999) Explaining the gender differences in depressive symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1061-1072.
- Nydegger, R. (2004). Gender and mental health: Incidence and treatment issues. En: M. A. PALUDI (Ed) *Praeger guide to the psychology of gender*. Westport, CT: Praeger.
- Ortiz Moncada, R. (2007). Programa de formador de formadores en perspectiva de género en salud.
- Ortiz-Tallo, Cardenal, V. y Santamaría, P. (2014). *Informe Interpretativo del PAI (Personality Assessment Inventory)*. Madrid: TEA Ediciones.

- Ortiz-Tallo, M. (Coor.) (2013). *Psicopatología Clínica -adaptada al DSM 5-*. Madrid: Pirámide.
- Ortiz-Tallo, M. y Cardenal, V. (2004). *El apasionante mundo de la personalidad*. Málaga: Aljibe.
- Ortiz-Tallo, M. y Cardenal, V. (2013). Trastornos de personalidad. En M. Ortiz-Tallo (Coor.), *Psicopatología Clínica –adaptada al DSM 5-* (pp.75-84). Madrid: Pirámide.
- Ortiz-Tallo, M., Cardenal, V. y Sánchez-López, M. P. (2012). *Guía de interpretación y Casos clínicos con el PAI* (Personality Assessment Inventory). Madrid: TEA Ediciones.
- Ortiz-Tallo, M., Cardenal, V., Ferragut, M. y Cerezo, M<sup>a</sup> V. (2011). Personalidad y Síndromes Clínicos en España. Un estudio con el MCMI-III. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 16 (1), 49-59.
- Ortiz-Tallo, M., Santamaría, P., Cardenal, V. y Sánchez-López, M. P. (2011). *Adaptación al español del PAI* (Personality Assessment Inventory), de L. Morey. Vol I: Manual de aplicación y corrección y Vol. II: Manual técnico. Madrid: TEA Ediciones.
- Ovejero, M. y Cardenal, V. (2015). Las fortalezas humanas desde la perspectiva de género: un estudio exploratorio en población española. *Revista Mexicana de investigación en Psicología*, 7, (2), 72 -92.
- Ovejero, M., Cardenal, V. y Ortiz-Tallo, M. (2016). Fortalezas Humanas y Bienestar Biopsicosocial: Revisión sistemática. *Escritos de Psicología* 9, (3) 4-14.
- Pérez Viejo, J.M. y Montalvo Hernández, A. (2011). *Violencia de género. Prevención, detección y atención*. Madrid: Grupo 5.
- Raich, R. M. (2001). *Imagen corporal. Conocer y valorar el propio cuerpo*. Madrid: Pirámide.
- Roades, L. A. (2000) Mental health issues for women. En: M. Biaggio & M. Hersen (Eds): *Issues in the psychology of women*. N. Y. Kluner Academic / Plenum.
- Sáinz, M. (2008). *Guía de salud de actuación en VIH/ sida*. Madrid. Ediciones SM.
- Sánchez-López, M.P. & Limiñana-Gras, R. (2017). *The Psychology of Gender and Health. Conceptual and Applied Global Concerns*. San Diego: Elsevier.
- Segura, A; Hernández, I.; Alvarez-Dardet, C. Epidemiología y prevención de las enfermedades de transmisión sexual. Madrid. UNED y Fundación Universidad Empresa. 1991
- Velasco, S. Programa de formación de formadores/as en perspectiva de género en salud. Módulo 7: VIH.

## 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.
- CG3: Poseer el conocimiento y dominio de todas las fases del proceso de investigación y/o intervención, así como la producción de nuevos datos en materia de género.

- CG5: Elaborar informes de evaluación, monitorización o dictámenes apoyados en normas externas complementadas, en su caso, por reflexiones personales, que podrán apoyarse en información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de los conocimientos.
- CG8: Mostrar y fomentar las consideraciones éticas y códigos deontológicos.
- CG10: Capacidad para trabajar como parte de un equipo multidisciplinar, colaborando y promoviendo actitudes solidarias y participativas.

*Específicas – Especialidad en Salud y Diversidad-*

- 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.
- 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.
- CE9. Ser capaz de utilizar estrategias y técnicas de intervención con mujeres.
- CE10 . Ser capaz de analizar críticamente políticas sanitarias públicas efectivas para reducir las desigualdades de género y clase.
- CE11 . Ser capaz de diseñar, desarrollar e implantar un programa de intervención para la prevención de enfermedades y promoción de la salud (incluida la laboral), relacionado con las mujeres.
- 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 multidisciplinarios), 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, CG3, CG10, CE5, CE7, CE8, CE10, CE11, CE12
AF2 Lecturas comentadas	25	33	CG1, CG5
AF3 Análisis previo de documentos	30	0	CG2, CG3, CG4, CG5, CG7, CE4, CE7, CE9, CE11, CE12
AF4 Realización de trabajos individuales	25	0	CG5, CG8, CG9,
AF5 Exposiciones	10	33	CE9
AF6 Realización de trabajos grupales	25	0	CE8, CE9, CE10, CE11
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 (20% 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 (50%, de los cuales, el 20% será por la presentación y el 30% del trabajo escrito).

El trabajo de curso consiste en el diseño de un programa de intervención en salud con perspectiva de género. 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

## MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS DE GÉNERO

Curso académico 2018-2019



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.

## **FACTORES DE SALUD Y ENFERMEDAD EN LAS MUJERES**

Coordinación: Violeta Cardenal Hernáez

Profesorado: Violeta Cardenal Hernáez y Susana Barón Vioque

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 sepan efectuar un diagnóstico clínico de los problemas de salud que sufren las mujeres.
- b. Que sepan emplear métodos e instrumentos de evaluación específicos de forma eficiente (obtención de información relevante con el menor coste y el máximo beneficio).
- c. Que sepan seleccionar y planificar la intervención más eficaz para abordar cada problema concreto, adecuándolo al caso individual.
- d. Que obtengan un conocimiento teórico y aplicado de las diferencias de género en los problemas de salud más prevalentes en mujeres.
- e. Que sepan identificar las implicaciones para la prevención y el tratamiento.
- f. Que identifiquen factores que ocasionan y sustentan dinámicas de interacción conflictivas y establecer pautas útiles de prevención y cambio.
- g. Habilidades de escucha y empatía en la labor terapéutica: desarrollo específico de la sensibilidad hacia el discurso e idiosincrasia de la sintomatología en la mujer a través de los distintos trastornos estudiados.

### Contenidos

1. Introducción a las relaciones entre la salud biopsicosocial y el género: La salud de las mujeres.
2. Introducción a los determinantes socioculturales del Género.
  - 2.1. Influencia en la personalidad y en los factores psicológicos.
  - 2.2. (Des)Psicopatología y Género.
  - 2.3. Los mandatos de género. El superyó femenino: génesis, análisis y deconstrucción.
3. Mortalidad y comorbilidad diferencial. Trastornos y síndromes psicológicos más prevalentes en las mujeres.
  - 3.1. Estilo y trastorno dependiente.
  - 3.2. Estilo y trastorno histriónico.



- 3.3. Estilo y trastorno límite: abordaje desde la perspectiva de género.
- 3.4. Depresión y Género.
- 3.5. Trastornos de síntomas somáticos o somatomorfos. Y trastorno dismórfico corporal.
- 3.6. Trastornos de la conducta alimentaria y perspectiva de género.
- 4. Salud afectivo-sexual.
  - 4.1. Salud sexual y reproductiva.
    - 4.1.1. Introducción a los conceptos básicos.
    - 4.1.2. Justificación de la especificidad de una intervención/prevencción específica en salud sexual y reproductiva según factores de diversidad.
    - 4.1.3. Aspectos biopsicosociales diferenciales.
  - 4.2. Salud y orientación sexual.
    - 4.2.1. Introducción: La salud de mujeres lesbianas y bisexuales.
    - 4.2.2. Salud sexual: factores de salud y prevención según prácticas/orientación.
  - 4.3. Salud e identidad de género.
    - 4.3.1. Factores de salud de las personas transgénero (transgénero, transexuales, género fluido, queer, etc.).
    - 4.3.2. Salud en personas transgénero Aspectos biopsicosociales (FTM, MTF, etc.).

#### **BIBLIOGRAFÍA**

- Aparicio García, M.E. (2013). Orientación sexual y salud desde una perspectiva de género. En Sánchez-López, M.P (coord.). *La salud de las mujeres. Análisis de la salud desde la perspectiva de género*. Madrid: Síntesis.
- Aparicio García, M.E. (2017). Transgender, sexual orientation and health. En Sánchez-López, M.P. & Limiñana Gras, R.M. (Eds.). *The Psychology of Gender and Health. Conceptual and applied global concerns*. London: Elsevier.
- Brabete, A. C.; Sánchez-López, M.P. y Rivas Diez, R. (2012). La relación entre la salud física y mental en personas inmigrantes. *Avances en Psicología Clínica*. Libro de capítulos del V Congreso Internacional y X Nacional de Psicología Clínica. Asociación Española de Psicología Conductual. Pgs: 403-406
- Bruchon-Schweitzer, M., & Quintard, B. (2001). *Personnalité et maladies. Stress, coping et ajustement*. Paris: Dunod.
- Colomer, C. y Sánchez-López, M. P. (2007). Programa de formación de formadores en perspectiva de género en salud. *Materiales didácticos*. Madrid: Ministerios de Sanidad y Consumo.
- Cuéllar-Flores, I. y Sánchez-López, M.P. (2014). El efecto mediador de la personalidad en el proceso de afrontamiento del estrés en personas cuidadoras familiares. *Revista Mexicana de Psicología*, 31, 1, 33-40
- Czalbowski, S. (Coordinadora). (2015). *Detrás de la pared. Una mirada multidisciplinar acerca de los niños, niñas y adolescentes expuestos a la violencia de género*. Madrid: Desclée De Brouwer.

- Kohen, D. (ed). (2010) Oxford Textbook of Women and Mental Health. Oxford: Oxford University Press.
- Limiñana-Gras, R.; Sánchez-López, M.P.; Saavedra-San Román, A.I. & Corbalán-Berna, J. (2013). Health and Gender in Female-Dominated Occupations: The Case of Male Nurses. *The Journal of Men Studies*, 21, 2, 135-148
- Nasser, M. et al (eds). (2007). *The female body in Mind: The Interface Between the Female Body and Mental Health*, Taylor & Francis Group, East Sussex
- Rivas- Diez, R. y Sánchez-López, M.P. (2012). Impacto psicológico y repercusiones en la salud del maltrato a la mujer por parte de su pareja. *Avances en Psicología Clínica. Libro de capítulos del V Congreso Internacional y X Nacional de Psicología Clínica. Asociación Española de Psicología Conductual*. Pgs: 823-826
- Sánchez-López, M. P. (dir). (2003). *Mujer y Salud. Familia, trabajo y sociedad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Sánchez-López, M.P.; Cuéllar-Flores, I.; Limiñana-Gras, R. & Corbalán-Berná, F. J. (2012). Differential Personality Styles in Men and Women: The Modulating Effect of Gender Conformity. *Sage Open*, 2, 2
- Sánchez-López (dir).(2013). *La salud de las mujeres. Análisis desde la perspectiva de género*. Madrid: Síntesis.
- Sánchez López, M.P.; Rivas Diez, R; Cuellar Flores, I. (2013). Masculinity and Feminity as Predictors of Tobacco and Alcohol Consumption in Spanish University Students. *Health and Addictions. Salud y Drogas*, 13, 1, 15-22.
- Sánchez-López, M. P; Saavedra-San Román, A. I.; Dresch, V.; García-Quintans & Rodrigo-Holgado, I. (2016). Women Are More at Risk of Poor Mental Health: Mental Health of Spanish Nurses Measured by the GHQ-12. *Women's Health Bulletin*. 3(2): e29603.
- [http://womenshealthbulletin.sums.ac.ir/23873.abstract?page=article&article\\_id=29603](http://womenshealthbulletin.sums.ac.ir/23873.abstract?page=article&article_id=29603)
- Sánchez-López, M. P. (2017). La Paradoja de Género en el Suicidio. En: PASTOR, M. Carmen y CIFRE, Eva (2017) (Coords.). *Emociones y Salud: Una mirada con perspectiva de Género*. Castelló: Servei de Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Sánchez-López, M. P. (2017). Women's Health. En: Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology. San Diego: Elsevier.  
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128093245057485>
- Silverstein, B. y Perlik, D. (1995). *The cost of Competence: Why Inequality Causes Depression, Eating Disorders and Illness in Woman*. Oxford University Press, New York).

Competencias  
*Generales*

- CG3: Poseer el conocimiento y dominio de todas las fases del proceso de investigación y/o intervención, así como la producción de nuevos datos en materia de género.
- CG5: Elaborar informes de evaluación, monitorización o dictámenes apoyados en normas externas complementadas, en su caso, por reflexiones personales, que podrán apoyarse en información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de los conocimientos
- CG6: Saber comunicar las conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- CG9: Comprender y apoyar la diversidad humana desde la perspectiva de género.

*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
- CE2. Conocer los programas de educación para la salud que tienen como protagonista a las mujeres y a los hombres.
- CE3. Conocer y comprender los factores de riesgo diferenciales y los procesos determinantes biopsicosociales del género
- CE4. Conocer y saber utilizar herramientas de diagnóstico y tratamiento de las enfermedades físicas y psicológicas más frecuentes según la diversidad de género.
- 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.
- CE9. Ser capaz de utilizar estrategias y técnicas de intervención con mujeres.
- CE10. Ser capaz de analizar críticamente políticas sanitarias públicas efectivas para reducir las desigualdades de género y clase.
- CE11. Ser capaz de diseñar, desarrollar e implantar un programa de intervención para la prevención de enfermedades y promoción de la salud (incluida la laboral), relacionado con las mujeres.
- 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, CG9, CE1, CE2, CE3, CE9, CE10, CE11, CE12
AF2 Lecturas comentadas	25	33	CE10, CE2, CE3
AF3 Análisis previo de documentos	30	0	CG2, CG3, CG4, CG5, CG7, CE4, CE7, CE9, CE11, CE12
AF4 Realización de trabajos individuales	25	0	CG5, CG8, CG9,
AF5 Exposiciones	10	33	
AF6 Realización de trabajos grupales	25	0	CG5, CG6, CE4,
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).

## MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS DE GÉNERO

Curso académico 2018-2019



- Aprobar los trabajos prácticos (ejercicios y actividades individuales y grupales realizados en clase) (30% de la nota).
- Aprobar la evaluación final (60% de la nota), que podrá consistir en un Trabajo de curso o en un examen, según se especifique cada año al comienzo del curso.

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.

## **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 consecuentes 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](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](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](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\\_Diversidad\\_Accesible\\_2.pdf](file:///J:/Clases/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20diversidad/Tema%209%20Edad/Libro_Diversidad_Accesible_2.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](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](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\\_risgos\\_psicosociales\\_mujeres\\_ugt.pdf](http://ugtendesa.com/pdf/psicosociales/Incidencia_risgos_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](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.igualdadenaempresa.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%20ME%20N%C3%93AS/EI%20Plan%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Diversidad%20en%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](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.



## **PRÁCTICAS**

Coordinación: Juan Francisco Díaz Morales

Profesorado: Juan Francisco Díaz Morales

Módulo: Especialidad en salud y diversidad

Materia: Prácticas

Carácter: Optativo

ECTS: 6

Despliegue temporal: Segundo semestre

Lenguas: Español

### Resultados de aprendizaje:

1. Acercar al alumnado a las posibilidades laborales del ámbito de la salud, la diversidad, las políticas públicas y la intervención social en relación con el género.
2. Facilitar la adquisición de destrezas profesionales y actitudes personales necesarias para la práctica profesional y la oportunidad de aplicarlas bajo la supervisión de un colaborador profesional.
3. Unificar teoría y práctica, enlazando los contenidos académicos y el aprendizaje de la experiencia práctica.
4. Asumir la responsabilidad de un continuo desarrollo profesional y de la capacidad para resolver conflictos y problemas.
5. Desarrollar habilidades de cooperación con otros profesionales.
6. Tomar conciencia del componente ético y los principios deontológicos del ejercicio profesional.

### Contenidos

El alumnado realizará sus prácticas en uno de los Centros, empresas, instituciones, ONGs o fundaciones en las cuales haya un departamento o unidad específica para la igualdad de género, para la evaluación y/o intervención en la salud de las mujeres y hombres, o para la inclusión de la perspectiva de género en las áreas educativa, social, laboral o asistencial. En todo caso, entre los objetivos del Centro estará la consideración del género como característica individual y grupal relevante para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como para la evaluación e intervención en los procesos de salud y enfermedad propios de mujeres y hombres.

Previo a su realización, el Centro en cuestión establecerá las tareas específicas que el/la estudiante llevará a cabo durante sus prácticas, siendo necesaria su aprobación por parte de la dirección del Máster. Como norma general de la UCM deberá existir un Convenio Regulador de prácticas o crearse a tal efecto.

El estudiantado pondrá en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo del Máster y relacionados con las especialidades de Salud y Diversidad, y Políticas Públicas e Intervención Social (la especialidad en Investigaciones Feministas no oferta Prácticas Externas).

Entre otros, los contenidos de las prácticas, versarán sobre:

- Análisis de Planes de Igualdad.
- Estudios de caso de empresas que quieren implementar la Ley de Igualdad.
- Estudio y asesoramiento en distintos planes y proyectos empresariales sobre el impacto de género.
- Elaboración de diagnósticos y su seguimiento de los Planes de Igualdad en las empresas que los han implementado.
- Colaboración en el diseño de la formación en Igualdad de Oportunidades y Conciliación.
- Desarrollo de los contenidos en formación de Igualdad de Género.
- Evaluación de los Planes de Igualdad implementados por las empresas.
- Colaboración en la elaboración de Planes de Comunicación con perspectiva de género.
- Evaluación de los efectos de los programas de intervención sobre la salud de las mujeres.
- Diseño de programas de intervención en salud sobre grupos específicos de mujeres.
- Conocimiento de los programas de evaluación e intervención en la salud con perspectiva de género que se realizan en el ámbito educativo, laboral y asistencial.
- Colaboración con las/los especialistas en violencia de género y agente de igualdad.
- Evaluación y adecuación de talleres sobre salud con perspectiva de género.
- Colaboración con el análisis de informes psicológicos- clínicos e informes forenses sobre aspectos relacionados con la violencia de género.

## Bibliografía:

- Vázquez Navarro, I.; Barberà Gregori, M. A.; Blasco Calvo, P.; Pérez Boullosa, A.; Aracil García, A y Montoro Sánchez, Y. (2013). *Cómo tutelar unas prácticas externas de calidad*. Editado por la Universitat de València y la Fundació Universitat-Empresa de València.
- Walker, M. (2002). *Cómo escribir trabajos de investigación*. Barcelona: Gedisa.
- GIPE. *Gestión Integral Prácticas Externas*. <https://gipe.ucm.es/inicio/>

## Evaluación:

La evaluación de las Prácticas se realizará considerando la evaluación tanto del tutor/a académico como la evaluación del tutor/a externo perteneciente al centro en el que el alumno/a ha realizado las prácticas.

Como apoyo para la realización de la evaluación, el profesorado del Máster dispone del sistema GIPE, Gestión Integral de Prácticas Externas, mediante el cual se gestiona la asignación del alumnado al centro de prácticas, el seguimiento inicial de su incorporación, su seguimiento durante la realización de las prácticas, y la evaluación final.

Además, desde la Comisión de Calidad de Prácticas Externas del Centro se apoya en todo el proceso de gestión de las prácticas externas, promoviendo el uso de

modelos de documentos oficiales (o ajustados a la normativa de la UCM) para el seguimiento y evaluación de las prácticas.

Los aspectos que se valoran por parte tanto del tutor/a académico como por parte del tutor/a externo se corresponden con las siguientes dimensiones: asistencia, motivación, participación, actitud, responsabilidad, iniciativa, conocimientos adquiridos. Junto con estas dimensiones, ambos tutores estiman el rendimiento global del alumnado y valoran las actividades realizadas por el alumno/a a partir de la memoria de prácticas que cada alumno/a entrega a la finalización de las mismas.

### 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.

CG3: Poseer el conocimiento y dominio de todas las fases del proceso de investigación y/o intervención, así como la producción de nuevos datos en materia de género.

CG4: Capacidad para elaborar y redactar de manera adecuada y original documentos, composiciones escritas, argumentaciones motivadas, planes, programas o proyectos de trabajo así como artículos científicos.

CG5: Elaborar informes de evaluación, monitorización o dictámenes apoyados en normas externas complementadas, en su caso, por reflexiones personales, que podrán apoyarse en información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de los conocimientos

CG6: Saber comunicar las conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

CG7: Poseer las habilidades de aprendizaje que permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida auto-dirigido o autónomo.

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.

#### *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

*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

CE2. Conocer los programas de educación para la salud que tienen como protagonista a las mujeres y a los hombres.

CE3. Conocer y comprender los factores de riesgo diferenciales y los procesos determinantes biopsicosociales del género

CE4. Conocer y saber utilizar herramientas de diagnóstico y tratamiento de las enfermedades físicas y psicológicas más frecuentes según la diversidad de género.

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.

CE9. Ser capaz de utilizar estrategias y técnicas de intervención con mujeres.

CE10. Ser capaz de analizar críticamente políticas sanitarias públicas efectivas para reducir las desigualdades de género y clase.

CE11. Ser capaz de diseñar, desarrollar e implantar un programa de intervención para la prevención de enfermedades y promoción de la salud (incluida la laboral), relacionado con las mujeres.

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.

Actividades formativas y su relación con las competencias

<b>Actividades formativas</b>	<b>Horas</b>	<b>Presencialidad (%)</b>	<b>Relación con competencias</b>
AF3 Análisis previo de documentos	20	0	CG2, CG3, CG4,
AF4 Realización de trabajos individuales	110	0	CG2, CG8, CG10,
AF7 Tareas de evaluación	20	33	

## MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS DE GÉNERO

Curso académico 2018-2019



	150	100	
--	-----	-----	--

### Metodologías docentes

M2 Clases prácticas,

M3 Evaluación continua,

M4 Trabajo personal del alumnado (presencial y virtual).

### Sistemas de evaluación y calificación

S2 Trabajos prácticos

La calificación se rige por la normativa de la UCM.

### 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.