

CURSO DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL



MÓDULO 1: INTRODUCCIÓN A LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN

1.1 Definiciones y conceptos clave: género, equidad, inclusión, diversidad

→ Género

El género se refiere a los **roles, comportamientos, actividades y atributos** que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres. A diferencia del sexo, que es biológico, el género es una construcción social que puede variar entre diferentes culturas y a lo largo del tiempo. En términos modernos, también se reconoce que el género no es **binario** y puede incluir una variedad de identidades más allá de masculino y femenino, como **no binario, género fluido**, entre otros.

→ Equidad

La equidad se refiere a la **justicia y la imparcialidad** en el tratamiento de todas las personas. A diferencia de la igualdad, que implica dar a todos lo mismo, la equidad **reconoce que las personas tienen diferentes necesidades y circunstancias, y se enfoca en dar a cada persona lo que necesita para alcanzar un nivel equitativo de oportunidades y resultados**. La equidad a menudo implica la implementación de políticas y medidas que corregirán desigualdades históricas y estructurales.



→ Inclusión

La inclusión es la **práctica de asegurar que todas las personas, independientemente de sus diferencias (por ejemplo, género, raza, discapacidad, orientación sexual), se sientan valoradas, respetadas y tengan acceso a las mismas oportunidades.** En un entorno inclusivo, las diferencias se celebran y se consideran una fortaleza. La inclusión implica la eliminación de barreras, tanto físicas como sociales, que puedan impedir la plena participación de cualquier individuo o grupo.



→ Diversidad

La diversidad se refiere a la presencia de diferencias dentro de un grupo o sociedad. Estas diferencias pueden incluir, pero no se limitan a, raza, etnia, género, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, y antecedentes socioeconómicos. La diversidad reconoce y valora las variaciones entre individuos y grupos, y promueve una cultura en la que estas diferencias se consideran una fuente de innovación, creatividad y enriquecimiento.



→ Equidad de Género

La equidad de género es el principio y la práctica de tratar a hombres y mujeres de manera justa, teniendo en cuenta sus respectivas necesidades y circunstancias. Este concepto se basa en la idea de que, debido a las desigualdades históricas y estructurales, hombres y mujeres no parten desde el mismo punto de partida. **La equidad de género no solo busca igualdad de oportunidades, sino también de resultados, reconociendo y abordando las barreras específicas que afectan a cada género.**

La equidad de género se basa en varios principios fundamentales:

1. **Igualdad de Derechos y Oportunidades:** Todos los individuos deben tener los mismos derechos y oportunidades sin importar su género.
2. **Reconocimiento de las Diferencias:** Aceptar y valorar las diferencias entre hombres y mujeres, y adaptar políticas y prácticas para abordar estas diferencias de manera justa.
3. **Empoderamiento:** Fomentar el empoderamiento de las mujeres y otros géneros históricamente marginados para que puedan participar plenamente en la sociedad.



1.2 Importancia de la equidad de género en el ámbito laboral

La equidad de género en el ámbito laboral no solo es una cuestión de justicia social, sino que también tiene **implicaciones económicas y organizacionales significativas**. Aquí se detallan los principales beneficios y la importancia de promover la equidad de género en el lugar de trabajo.

→ Beneficios Económicos

1. Mejora del Rendimiento y la Productividad:

Las investigaciones muestran que las organizaciones con una mayor diversidad de género tienden a ser más productivas. La diversidad de perspectivas y habilidades mejora la toma de decisiones y la innovación.



2. Atracción y Retención de Talento:

Las empresas que promueven la equidad de género y crean un ambiente inclusivo son más atractivas para una base de talento más amplia. Esto ayuda a retener empleados altamente calificados y reduce los costos asociados con la rotación de personal.

3. Acceso a Mercados Diversos:

Empresas diversas e inclusivas están mejor posicionadas para entender y acceder a mercados igualmente diversos. La representación de diferentes géneros puede ayudar a diseñar productos y servicios que satisfagan mejor las necesidades de una clientela diversa.

4. Reducción de la Brecha Salarial:

Promover la equidad de género contribuye a cerrar la brecha salarial, asegurando que todos los empleados sean remunerados de manera justa por su trabajo, lo que mejora la moral y el compromiso del personal.

→ Beneficios Organizacionales

1. Mejora del Clima Laboral:

Un entorno laboral inclusivo y equitativo fomenta un clima de respeto y colaboración. Esto reduce los conflictos y mejora la satisfacción laboral general.

2. Innovación y Creatividad:

La inclusión de diferentes géneros y perspectivas promueve la innovación y la creatividad dentro de la organización. Los equipos diversos son más propensos a proponer soluciones innovadoras a los problemas.

3. Reputación Corporativa:

Las empresas comprometidas con la equidad de género tienden a tener una mejor reputación pública. Esto puede traducirse en una mayor lealtad de los clientes y una mejor relación con los inversores y otros *stakeholders*.

4. Cumplimiento Legal y Regulatorio:

Cumplir con las leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad de género ayuda a las empresas a evitar sanciones y litigios. Además, estar a la vanguardia de las prácticas de equidad de género puede preparar mejor a las empresas para futuros cambios regulatorios.



La igualdad de género puede aportar a las empresas:

- Mayor conocimiento de la organización y de sus recursos humanos, lo que permite una mejor gestión de los mismos.
- Ayuda a aprovechar el talento y potencial de toda la plantilla, sin distinciones.
- Mejora la motivación, la productividad y la dedicación de los trabajadores.
- Mejora el clima laboral.
- Ayuda a atraer el talento y retenerlo.
- Permite acceder a contratos con el sector público.
- Mejora la imagen de la empresa y consolida la igualdad como un objetivo y valor real de la misma.
- Facilita el acceso a distintivos de calidad, así como a subvenciones.
- Mejora la competitividad.



1.3 Beneficios de la diversidad y la inclusión para las organizaciones

En términos de los beneficios tangibles de la diversidad y la inclusión, un lugar de trabajo genuinamente inclusivo debería:

1. Atraer a más personas talentosas

Las empresas más progresivas por lo general encuentran que atraen y contratan a las personas más talentosas. Además, si las iniciativas de D+I (Diversidad + Inclusión) de una empresa se enfocan demasiado en las ganancias financieras (es decir, el aspecto comercial), los candidatos con menor representación podrían cuestionar la integridad de la empresa y rechazar una oferta de empleo.



2. Atraer a millennials

El 47% de la llamada generación "woke", o la generación "alerta", dice que busca activamente empleadores que sean inclusivos. Una historia similar parece estar surgiendo con la generación Z, que durante las entrevistas suele preguntar sobre los compromisos de D+I de la empresa.

3. Retener a los empleados

Antes de la pandemia, una de las frases de moda era "Ven a trabajar con toda tu identidad", pero este llamado a la autenticidad raramente tenía llegada en los lugares de trabajo no inclusivos. Es probable que los empleados que no se sienten cómodos como para orar, extraer leche materna o hablar sobre su pareja del mismo sexo en el trabajo sean menos fieles a la organización con el tiempo.

Para retener a empleados diversos a largo plazo, las empresas deben fomentar una verdadera sensación de pertenencia y enfocarse en mejorar la experiencia de los empleados.

4. Potenciar la reputación de la empresa

La empresa de consultoría Korn Ferry se asoció con Fortune para identificar las empresas más admiradas del mundo. Como parte de esa iniciativa, determinaron que uno de los aspectos clave que estas empresas tienen en común es que priorizan la diversidad y la inclusión. Cuando la diversidad y la inclusión son parte de la estrategia, las empresas pueden mejorar su reputación con los clientes, proveedores y empleados potenciales por igual.

5. Aumentar la creatividad

Con equipos más diversos, las empresas pueden evitar caer en el pensamiento de grupo y producir resultados más creativos... siempre y cuando los trabajadores se sientan cómodos como para compartir sus ideas y tengan confianza en que los demás no los van a confrontar por ello ni desestimar sus aportes.



6. Mejorar el bienestar

Un estudio realizado por Psychology Today identificó una relación estrecha entre un entorno de trabajo diverso e inclusivo y el bienestar de los empleados. No tener un sentido de pertenencia puede afectar nuestra sensación de bienestar y, en consecuencia, es más probable que cambiemos de empleo.

7. Ver un impacto positivo en la cultura empresarial

Las organizaciones diversas se benefician con la riqueza de ideas, experiencias y maneras de trabajar. La cultura empresarial mejora cuando todos los contextos personales son bienvenidos y celebrados, desde la religión hasta el idioma o la conformación del grupo familiar.

1.4 Marco Legal y Normativo

→ Marco Legal y Normativo en Chile sobre Equidad de Género e Inclusión Laboral

1. Constitución Política de la República de Chile

La Constitución chilena establece el principio de igualdad ante la ley, sin discriminación alguna. Este principio es fundamental para todas las leyes y normativas que promueven la equidad de género e inclusión laboral en el país.



2. Código del Trabajo

El Código del Trabajo de Chile contiene diversas disposiciones que promueven la equidad de género y la no discriminación en el empleo:

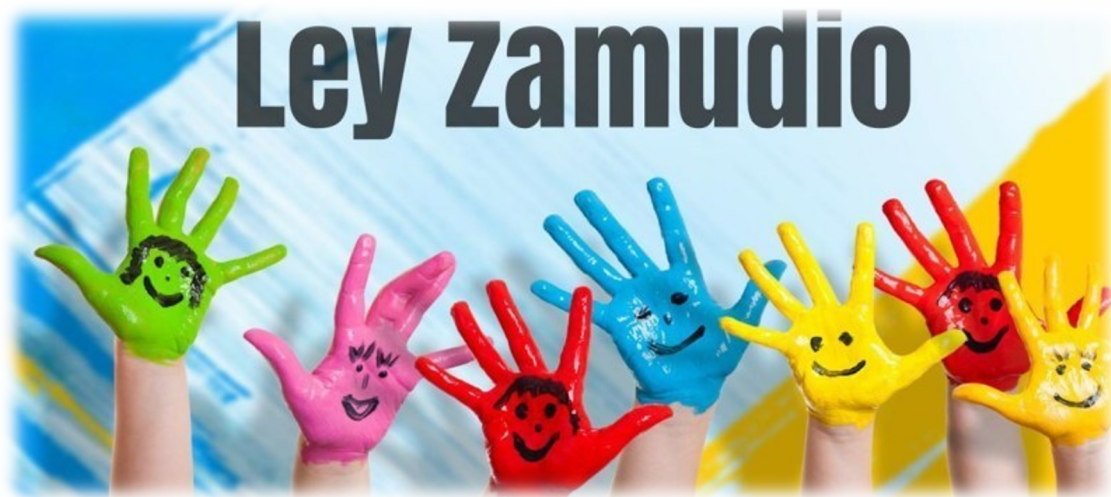
- **Artículo 2:** Prohíbe toda discriminación en las relaciones laborales, incluyendo la basada en género, y promueve la igualdad de oportunidades y trato.
- **Artículo 62 bis:** Establece el derecho a igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- **Artículo 194:** Protege los derechos de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, estableciendo licencias y permisos específicos.

3. Ley 20.348

Esta ley, promulgada en 2009, busca garantizar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor en una misma empresa.

4. Ley 20.609 (Ley Antidiscriminación o Ley Zamudio)

Promulgada en 2012, esta ley establece medidas para prevenir y sancionar actos de discriminación arbitraria, incluyendo aquellos basados en género. La ley crea un procedimiento judicial para que las personas puedan denunciar actos de discriminación.



5. Ley 21.015

Promulgada en 2017, esta ley incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad, estableciendo que las empresas con 100 o más trabajadores deben contratar al menos a un 1% de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.

6. Ley 20.940 (Modernización de las Relaciones Laborales)

Esta ley, promulgada en 2016, introduce reformas significativas al Código del Trabajo, incluyendo medidas para promover la equidad de género en el ámbito laboral. Establece, por ejemplo, la obligación de las empresas de promover la participación equitativa de hombres y mujeres en las instancias de negociación colectiva.

7. Ley 21.220

Promulgada en 2020, esta ley regula el teletrabajo y el trabajo a distancia, estableciendo normas para garantizar la igualdad de derechos y condiciones laborales para todos los trabajadores, independientemente de su género.

→ Políticas y Programas Institucionales

1. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género es el organismo encargado de diseñar, coordinar y evaluar políticas públicas para la igualdad de género en Chile. Entre sus funciones está la promoción de la equidad de género en el ámbito laboral.

2. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)

El SERNAMEG es un servicio público que depende del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Se encarga de implementar programas y acciones concretas para promover la igualdad de género y la inclusión laboral de las mujeres.

3. Programas de Inclusión Laboral

El gobierno chileno, a través del SERNAM y el Ministerio del Trabajo, implementa diversos programas para fomentar la inclusión laboral de mujeres y personas de grupos vulnerables. Estos programas incluyen capacitaciones, incentivos para la contratación y apoyo para emprendedoras.

