



CURSO EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL

1. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Nombre del curso	Equidad de Género e Inclusión Laboral
Código	EGIL-2025
Modalidad	E-learning (100% en línea, asincrónico)
Duración total	21 horas cronológicas
Distribución horaria	5 horas por módulo × 4 módulos
Nivel	Básico – Intermedio
Certificación	Sí
Pre requisitos	Sin requisitos previos. Abierto a toda la fuerza laboral.
Idioma	Español
Año de vigencia	2026

2. DIRIGIDO A

Este curso está diseñado para todos los integrantes de una organización, sin distinción de cargo ni sector económico. Se recomienda especialmente a:

- Equipos de Recursos Humanos y Gestión de Personas
- Líderes, jefaturas y gerentes de área
- Personal de selección y reclutamiento
- Comités de inclusión, diversidad y ética
- Todo colaborador que busque comprender y aplicar principios de equidad e inclusión
- Empresas que deben cumplir con la Ley 21.015 de Inclusión Laboral y/o la Ley Karin 21.643

3. OBJETIVOS DEL CURSO

4.1 Objetivo General

Desarrollar competencias conceptuales, actitudinales y procedimentales en materia de equidad de género e inclusión laboral, que permitan a los participantes identificar y reducir sesgos, prevenir la discriminación y contribuir activamente a una cultura organizacional inclusiva, conforme al marco normativo chileno vigente.

4.2 Objetivos Específicos

- Distinguir los conceptos de género, equidad, igualdad, diversidad e inclusión y aplicarlos al contexto laboral.
- Identificar los principales tipos de sesgos inconscientes y su impacto en los procesos de contratación, evaluación y promoción.
- Reconocer las distintas formas de discriminación laboral y sus efectos en las personas y las organizaciones.

- Aplicar buenas prácticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, conforme a la Ley 21.015 y recomendaciones de la OIT.
- Usar lenguaje inclusivo y comunicación respetuosa en el entorno organizacional, siguiendo las directrices de SENADIS y la ONU.
- Comprender las obligaciones de la Ley Karin (21.643) y diseñar protocolos de prevención del acoso laboral.
- Participar en la construcción de una cultura organizacional que gestione la diversidad como ventaja competitiva.

4. ESTRUCTURA CURRICULAR

El curso se organiza en 4 módulos de 5 horas cada uno, totalizando 20 horas. Cada módulo incluye contenidos teóricos, ejemplos prácticos, actividades de reflexión, evaluación formativa y una evaluación sumativa de cierre.

Módulo	Título	Horas
1	Introducción a la Equidad de Género y la Inclusión	5 hrs
2	Equidad de Género, Identificación de Sesgos y Discriminación	5 hrs
3	Inclusión Laboral: Buenas Prácticas en las Empresas	5 hrs
4	Comunicación y Cultura Organizacional	5 hrs
TOTAL DEL CURSO		20 hrs

MÓDULO 1 Introducción a la Equidad de Género y la Inclusión

Este módulo introduce los conceptos fundamentales del curso: género, equidad, igualdad, inclusión y diversidad. Analiza la importancia de la equidad de género en el ámbito laboral, con datos actualizados de Chile, y sienta las bases para los módulos siguientes.

Unidad	Contenido	Subtemas / Descripción
1.1	Conceptos Clave	Género (construcción social vs. biológico), equidad, igualdad, inclusión, diversidad. Diferencias y complementariedades.
1.2	Igualdad vs. Equidad	Distinción conceptual. Por qué la equidad reconoce las diferencias y adapta el trato para garantizar resultados justos.
1.3	Principios de la Equidad de Género	Igualdad de derechos, reconocimiento de diferencias, empoderamiento, no discriminación.
1.4	Importancia en el Ámbito Laboral	Beneficios económicos (productividad, retención de talento, acceso a mercados) y organizacionales (clima, innovación, reputación).
1.5	Chile en Cifras 2024	Brecha de participación laboral (70,8% hombres vs. 50,2% mujeres). Brecha salarial. Techo de cristal. Fuentes: INE, PwC, MINECON.

1.6	Diversidad e Inclusión	Beneficios D+I: atracción de talento, retención, creatividad, bienestar. Dato Millennials y Gen Z. Impacto PIB Chile (OCDE).
1.7	Sesgos y Microagresiones	Sesgo inconsciente, de afinidad, de género, de confirmación. Microagresiones verbales, no verbales y ambientales.
1.8	Marco Legal e Institucional	Constitución, Código del Trabajo, Ley 20.348, Ley Zamudio, Ley 21.015, Ley 20.940. Ministerio de la Mujer, SERNAM, OCEC UDP.

MÓDULO 2 Equidad de Género, Identificación de Sesgos y Discriminación

El segundo módulo profundiza en los sesgos inconscientes que afectan decisiones laborales y en las formas concretas de discriminación en el trabajo. Se incluyen estadísticas actualizadas de Chile y el nuevo marco legal de la Ley Karin (21.643), vigente desde agosto de 2024.

Unidad	Contenido	Subtemas / Descripción
2.1	Equidad de Género	Distribución justa de recursos y poder. El problema: las diferencias de trato son una violación a los DDHH. Medidas compensatorias.
2.2	Sesgos Inconscientes	Definición y origen. Tipos: sesgo de género, confirmación, afinidad, edad. Cómo el cerebro genera atajos cognitivos.
2.3	Impacto en el Ciclo Laboral	Efectos en contratación (filtro inconsciente), evaluación del desempeño (evaluación subjetiva) y promoción (promoción dispar).
2.4	Estrategias Anti-Sesgo	Conciencia y capacitación, procesos estandarizados, evaluación ciega, metas de diversidad, cultura inclusiva, métricas.
2.5	Chile en Cifras 2024-2025	70% experimenta discriminación, 59% por edad, 34% mujeres latinoamericanas afectadas. Fuentes: Laborum, Buk, Emol.
2.6	Tipos de Discriminación	Por género, edad, raza/etnia, discapacidad, orientación sexual, religión, estado civil y estatus socioeconómico. Ejemplos y efectos.
2.7	Ley Karin (21.643 — 2024)	Protocolo obligatorio, acoso con una sola acción, perspectiva de género, canales de denuncia, medidas de resguardo, reglamento.
2.8	Consecuencias y Buenas Prácticas	Impacto personal (estrés, salud mental) y organizacional (rotación, productividad, riesgos legales). 6 acciones concretas.

MÓDULO 3 Inclusión Laboral: Buenas Prácticas en las Empresas

El tercer módulo aborda las prácticas inclusivas para personas con discapacidad (PcD) a lo largo del ciclo laboral completo: desde la selección hasta el egreso. Se basa en las recomendaciones de la Comisión de Inclusión, la OIT y los lineamientos de la Ley 21.015, con datos actualizados de la MILE 2024.

Unidad	Contenido	Subtemas / Descripción
3.1	Concepto de Buenas Prácticas	Definición OIT (Recomendación N°195). Trabajo decente: libertad, equidad, seguridad y dignidad. Carácter colectivo y basado en derechos.
3.2	Chile en Cifras: Ley 21.015	Cuota 1%, tasa 1,23% MILE 2024, 40% PcD ocupadas vs. 62,1% sin discapacidad. Evolución 2020-2024. Fuentes: SENADIS, ConTrabajo.
3.3	Lineamientos Estratégicos	10 directrices (a-j): política D+I, capacitaciones, mesas multidisciplinarias, Consejo D+I, informes de gestión, accesibilidad universal.
3.4	Reclutamiento y Selección	Preparación inclusiva, difusión accesible, cero discriminación arbitraria, ajustes en selección, teletrabajo, plan de acreditación.
3.5	Procesos de Inducción	Entrevista de necesidades, ajustes razonables al puesto, compañero/a guía, materiales accesibles, protocolo inclusivo, encuesta de mejora.
3.6	Capacitación	Programas inclusivos (DUA), lengua de señas, protocolo perros guías (Ley 20.025), evacuación, coach inclusivo, feedback permanente.
3.7	Desarrollo, Movilidad y Desempeño	Planes de carrera sin discriminación, movilidad interna en igualdad, evaluación de desempeño accesible con criterios igualitarios.
3.8	Ajustes Razonables y Egreso	Definición CDPD/OIT. 4 tipos: físico, tecnología asistiva, organización del trabajo, comunicacional. Protocolo de egreso digno.

MÓDULO 4 Comunicación y Cultura Organizacional

El cuarto y último módulo integra los aprendizajes en el ámbito de la comunicación inclusiva y la cultura organizacional. Aborda el uso correcto del lenguaje, las barreras actitudinales, el rol del liderazgo y la gestión de la diversidad como estrategia de transformación cultural.

Unidad	Contenido	Subtemas / Descripción
4.1	La Comunicación	Definición, proceso y elementos: emisor, mensaje, canal, receptor, contexto, retroalimentación. El lenguaje construye realidades.
4.2	Comunicación Inclusiva	Derecho a la información accesible. Libre de estereotipos. Modelo social de la discapacidad (CDPD). El nombre que damos a las cosas.
4.3	Lenguaje y Discapacidad	Claves SENADIS. Énfasis en la persona. Evitar: descripciones negativas, infantilizantes, condescendientes. Tabla uso correcto vs. incorrecto.
4.4	Comunicación No Verbal	El cuerpo también comunica. Barreras actitudinales: exagerar gesticulación, dirigirse al acompañante, gestos de lástima, evitar contacto visual.
4.5	Gestión de la Diversidad	Política D+I, comité multidisciplinario, charlas, adecuaciones digitales, intérprete de señas, asesoría en ajustes razonables.
4.6	Liderazgo Inclusivo	Convicción de la Dirección, consensos, compromiso a largo plazo, comunicación y colaboración activa como palancas de cambio cultural.
4.7	Igualdad vs. Trato Idéntico	Mito vs. Realidad. La diferenciación y personalización como verdadera inclusión. No suprimir, sino valorar las diferencias individuales.
4.8	Beneficios del Lenguaje Inclusivo	Bienestar y pertenencia, reputación corporativa, innovación. Alineación con ODS 5 (igualdad de género) y ODS 10 (reducción desigualdades).

7. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Instrumento de Evaluación	Ponderación	Modalidad
Cuestionarios formativos por unidad	Sin ponderación	Formativa
Evaluación de cierre — Módulo 1	20%	Sumativa
Evaluación de cierre — Módulo 2	20%	Sumativa
Evaluación de cierre — Módulo 3	20%	Sumativa
Evaluación de cierre — Módulo 4	20%	Sumativa
TOTAL	100%	—