

INDICE

TEMAS

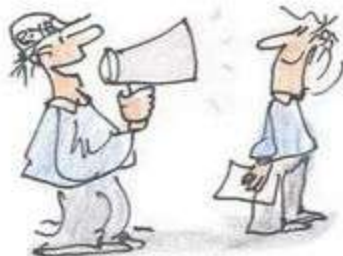
PÁGINA

INSTRUCCIONES PARA EL ESTUDIO DEL CURSO	3
UNIDAD 1: IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	5
UNIDAD 2: CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	24
PARA COMPARTIR EN FAMILIA	45

Charlas diarias

Página

1. Igualdad de derechos de géneros	6
2. No discriminación	8
3. Estereotipos, prejuicios y discriminación	11
4. Diversidad laboral	13
5. Inclusión laboral de personas con discapacidad	15
6. Acciones Positivas	16
7. Ejemplos de Acciones Positivas (Parte 1)	17
8. Ejemplos de Acciones Positivas (Parte 2)	19
9. Conciliación laboral, familiar y personal	25
10. Conciliación y Corresponsabilidad	26
11. Beneficios de Conciliar	28
12. Medidas de Conciliación	29
13. Norma NCH 3262	32
14. Prevención de acoso laboral y sexual	35
15. Prevención de violencia intrafamiliar	37



IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

1



OBJETIVO:

Al término de esta Unidad, esperamos que estés en condiciones de:

- ❖ Reconocer cómo fomentar la igualdad de derechos para los géneros, y evitar la discriminación laboral.
- ❖ Entender cómo funcionan los estereotipos, prejuicios y su relación con la discriminación.
- ❖ Contribuir y participar positivamente de la diversidad laboral y la inclusión de personas discapacitadas.
- ❖ Conocer y aplicar Acciones Positivas.

CHARLA DÍA*1: IGUALDAD DE DERECHOS DE GÉNEROS



Para estudiar

1. IGUALDAD DE DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNEROS

La igualdad de género implica que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. Comprende la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, para lo cual deben considerarse los intereses, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, siendo valoradas y favorecidas de la misma manera.



Algunos puntos importantes para resaltar son:

1. Evitar formas de discriminación contra todas las mujeres.
2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres, incluidos el acoso sexual y laboral.
3. La promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
4. Participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles
5. Derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad para las mujeres:

- Igualdad de derechos al empleo y contratación.
- Igualdad salarial y de beneficios independiente del género mediante fijación de salarios de acuerdo con el principio de un salario igual por un trabajo de igual valor. Así como evaluar los trabajos que, al ser identificados con los roles del sexo femenino, el valor no es igual que trabajos identificados con los roles del sexo masculino.
- Igualdad en carga de trabajo y movilidad dentro del empleo.
- Igualdad de posibilidades de ascensos.





La igualdad en el salario, formación profesional, jornadas de trabajo aceptables para tener una vida familiar armoniosa, tienen como objetivo eliminar la discriminación en los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares, para que en igualdad de condiciones accedan al empleo y la ocupación y reciban un trato igualitario respecto al resto de trabajadores. Se fundamentan en la definición que "La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. La protección está dirigida a la conservación del empleo, a ascensos, a permisos por motivos familiares, etc.



b. EL DERECHO A GANAR LO MISMO



La propuesta que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entregó al mundo hace algo más de una década, conocida como Trabajo Decente: "promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (OIT, 1999).

Trabajo Decente: Este concepto considera el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos, con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo, sin discriminación alguna, e incorpora el diálogo social como método fundamental para la formulación de consensos.



LEY 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

La Ley 20.348 sobre igualdad salarial, dirigida a disminuir o al menos tratar de eliminar el habitual menoscabo del salario femenino frente al de los hombres entró vigencia desde el 2009.



Organización
Internacional
del Trabajo

La igualdad salarial proporciona beneficios a las empresas, a sus trabajadores y trabajadoras y a la economía en general. En general se destaca como aspectos positivos: una mejora en el clima laboral, en la gestión del personal, en las relaciones laborales, impresión de equidad y justicia entre los empleados, mejoramiento en el aprovechamiento de los recursos disponibles, una mayor productividad y una mejor imagen de la empresa.