

Programa

Gestión y Equidad de Género

I. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO	
1.1 Nombre y código curso	Gestión y Equidad de Género ENGE 306/01
1.2 Carrera	Contador Auditor, Ingeniería Comercial e Ingeniería en Información y Control de Gestión
1.3 Tipo de curso	Curso electivo
1.4 Prerrequisito	Introducción a la Gestión de Personas
1.5 Horario	Lunes y miércoles (14:00 a 15:20 hrs.)
1.6 Profesora	Carla Rojas (crojasn@fen.uchile.cl) Paula González (pgonzalezl@fen.uchile.cl)
1.7 Ayudantes	María Jesús Calvo (mcalvoc@fen.uchile.cl) Patricia Ricchetti (pricchetti@fen.uchile.cl) Anahís Zamora (azamoral@fen.uchile.cl)

1.8 Descripción e intención formativa del curso	<p>El curso Gestión y Equidad de Género tiene como objetivo fortalecer la capacidad de análisis de los y las estudiantes en torno a las desigualdades de género en el ámbito organizacional, así como la necesidad de promover políticas y prácticas de gestión inclusivas en la sociedad actual.</p> <p>La asignatura comienza con una revisión de temas vinculados a la historia de los derechos de las mujeres, el feminismo, la teoría de género y la diversidad, enmarcados en el contexto social y cultural chileno. Posteriormente, se abordan contenidos relacionados con la educación y formación para la igualdad de género, así como el impacto que tienen, en el desarrollo profesional de las mujeres, fenómenos como la brecha salarial, el acoso sexual y laboral, y las buenas prácticas de corresponsabilidad.</p> <p>El objetivo es visibilizar los avances y desafíos pendientes en la promoción de la igualdad de género, los derechos de las mujeres y la erradicación de la violencia y la discriminación. ¿Cuánto hemos avanzado en nuestro país? ¿Qué desafíos aún persisten?</p>
---	---

	<p>En los últimos años, se han concretado importantes avances legislativos y proyectos de ley con enfoque de género que impulsan el cambio, tales como el Convenio 190 de la OIT, la Ley Karin (N.º 21.643), la Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres (N.º 21.675), la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral (N.º 21.645) y la ley “Más Mujeres en Directorios”.</p> <p>Estas iniciativas constituyen avances importantes que han contribuido a acelerar los procesos de transformación con enfoque de género. No obstante, persiste la necesidad urgente de que estos cambios se traduzcan en una transformación profunda de la cultura organizacional y de la sociedad en su conjunto, ya que las cifras siguen reflejando una realidad preocupante: las distintas formas de violencia hacia las mujeres no disminuyen.</p> <p>Según las últimas estadísticas sobre delitos sexuales en Chile, durante el año 2024 se registraron 51 femicidios, y en lo que va del 2025 ya se contabilizan 23 casos. En cuanto a delitos como violación y abuso sexual, en 2024 se reportaron 21.436 denuncias, donde el 86% de las víctimas fueron mujeres y el 14% hombres. Respecto a las personas agresoras, el 95% fueron hombres y el 5% mujeres.</p> <p>Adicionalmente, se registraron 132.555 denuncias por violencia intrafamiliar, en las que el 77% de las víctimas fueron mujeres y el 23% hombres. En estos casos, el 75% de las personas agresoras fueron hombres y el 25% mujeres.</p> <p>Por otro lado, la participación laboral femenina en el país alcanza solo un 52%, siendo una de las más bajas de la región. La brecha salarial de género se mantiene en un 30%, y la presencia de mujeres en directorios apenas llega al 12%.</p> <p>En relación con la Ley Karin y las denuncias por acoso sexual y laboral, se recibieron más de 21.000 casos. De estos, el 67% de las denuncias en el sector privado fueron presentadas por mujeres, mientras que en el sector público esa cifra asciende al 77%.</p>
1.9 Créditos SCT	6 créditos / 10 unidades docentes

II. COMPETENCIAS, RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CONTENIDOS	
2.1 Competencias que favorecen el desarrollo del perfil FEN pregrado	<p>Competencias específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprender los conceptos básicos de la teoría de género y su relación con la gestión de personas. - Analizar el contexto nacional, e internacional en relación con la gestión de personas y las brechas de género. - Identificar las estrategias en la gestión de personas que promuevan espacios equitativos y sin discriminación.
	<p>Competencias genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento crítico analítico. - Comunicación efectiva en forma verbal y escrita. - Trabajar colaborativamente con otros para el logro de tareas. - Influenciar y persuadir a otros en la comprensión de las barreras presentes actualmente para las mujeres en las organizaciones.
2.2 Resultados de aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender las dinámicas de género que se dan en la sociedad y en las organizaciones, donde se reproducen sesgos, prejuicios y estereotipos de la masculinidad hegemónica. - Diagnosticar las organizaciones la necesidad de gestión del cambio con perspectiva de género. - Conocer métodos y mecanismos de intervención en organizaciones que permitan cerrar las brechas de género.
2.3 Contenidos	<p>Módulo I: Bases conceptuales y teóricas de la perspectiva de género</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teoría de género. Sistema sexo género. Diversidades de géneros y sexualidades. Interseccionalidad. - Micromachismos. Tipos de violencia hacia las mujeres: económica, física y verbal. - Masculinidad hegemónica. - Historia del feminismo en el mundo y Chile, corrientes teóricas feministas y representantes. - Disidencia sexual.

	<p>Módulo II: Contexto social y cultural del desarrollo de la perspectiva de género</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicadores de discriminación directa e indirecta en las organizaciones. - Tipos de discriminación. Sesgos, estereotipos y roles de género. - Educación no sexista y formación por la igualdad de género. - Desarrollo de políticas públicas en materia de género y trabajo. <p>Módulo III: Gestión de organizaciones con enfoque de género</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procesos de Recursos Humanos con perspectiva de género. - Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad. - Legislación laboral nacional e internacional con perspectiva de género. - Prevención de acoso sexual y laboral.
--	--

III. METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN	
3.1 Metodología	Aprendizaje experiencial - transformacional que implica un proceso de deconstrucción de los paradigmas tradicionales y replanteamiento de los propios estereotipos de género.
3.2 Evaluación	Actividad en clases de las lecturas (10%) + Mejor desempeño tendrá una bonificación de 5 décimas en su primer ensayo.
	Ensayo 1 (25%): Durante semana de solemnes. 22-09-2025
	Ensayo final (25%): Durante semana de exámenes 26-11-2025.
	Trabajo de investigación en grupos (40%): Informe + Presentación. Entrega informe clases un día antes de la presentación.
	<i>Para aprobar el curso se requiere un promedio de notas entre ensayos y trabajo igual o mayor a 3.95 (y cumplir requisito de asistencia).</i>

3.3 Asistencia y participación	<p>Para aprobar el curso se requiere de una asistencia mayor o igual a 75%. La cátedra requiere una <u>participación activa</u> en clases para su correcto desarrollo.</p> <p>Para justificar una inasistencia solo se aceptarán los motivos presentados en Secretaría de Estudios. Estas inasistencias no contarán para su cálculo final, es decir, si justificó 2 inasistencias, su total de clases en vez de ser 24 será de 22 y sobre este número se calcula el 75%.</p>
--------------------------------	---

IV. CALENDARIO ACADÉMICO			
Semana	Fechas	Lunes	Miércoles
1	28/07 - 30/07	Clases	Clases (J. Scott, 2015)
2	04/08 - 06/08	Clases (R. Segato, 2003)	Clases (N. Grollmus, 2012)
4	11/08 - 13/08	Clases (E. Caamaño Rojo, 2019)	Clases
5	18/08 - 20/08	Clases	Actividad Evaluada
6	25/08 - 27/08	Clases	Clases
7	01/09 - 03/09	Clases (JOE)	Clases (JOE)
8	08/09 - 10/09	Clases	Clases
9	15/09 - 17/09	Receso Universitario	Feriado
10	22/09 - 24/09	Solemnes	Solemnes
11	29/09 - 01/10	Solemnes	Solemnes
12	06/10 - 08/10	Clases	Presentación Grupo 1
13	13/10 - 15/10	Presentación Grupo 2	Presentación Grupo 3
14	20/10 - 22/10	Presentación Grupo 4	Presentación Grupo 5
15	27/10 - 29/10	Presentación Grupo 6	Presentación Grupo 7
16	03/11 - 05/11	Presentación Grupo 8	Presentación Grupo 9
17	10/11 – 13/11	Presentación Grupo 10	Clase de Cierre

Bibliografía obligatoria

- 1.Scott, J. W. (2015). El género: una categoría útil para el análisis histórico. Género: la construcción cultural de la diferencia sexual. -(Pública-Género; 1), 251-290.
2. Segato, R. L. (2003). Las estructuras elementales de la violencia: contrato y status en la etiología de la violencia (Vol. 334). Brasília: Universidade de Brasília, Departamento de Antropologia.
- 3.Grollmus, N. S. (2012). La construcción social de la masculinidad: poder, hegemonía y violencia. Psicología, conocimiento y sociedad, 2(2), 27-65.
4. Rojo, E. C. (2019). La discriminación laboral indirecta.