



Curso

Inclusión, diversidad y equidad

Presentación

La diversidad y la inclusión son dos conceptos que se relacionan entre sí, pero no son sinónimos. La diversidad se define como abundancia o gran variedad de cosas distintas, mientras que inclusión hace referencia a la acción de incluir en un grupo o conectar con alguien más.

Diversidad e inclusión como concepto, hace referencia a la igualdad de oportunidades para todos los individuos, sin importar su apariencia física, procedencia, valores, creencias, antecedentes o intereses personales para formar parte de un todo, permitiendo que las personas se sientan seguras de ser quienes son y apreciadas con sus particularidades.

Durante la última década, y especialmente a raíz de la crisis de la Covid-19, las estrategias de diversidad, equidad e inclusión se han visto catapultadas al centro del enfoque empresarial, en un contexto globalizado que ha dejado relevante que la diversidad va más allá de la norma y que es un elemento fundamental para la competitividad. Hay que tener en cuenta, además, que la pandemia ha revitalizado el compromiso de los consumidores, usuarios o empleados con el impacto que las empresas tienen en la justicia social, la salud y el bienestar de las personas o las situaciones de discriminación y/o desigualdad.

Entonces, un entorno donde haya variedad de características en sus integrantes, pero en donde solo la perspectiva de cierto grupo sea valorada o tenga mayor influencia, puede ser diverso, pero no incluyente.

La Diversidad e inclusión en el contexto laboral, hoy cobra gran relevancia en el sentido que enriquece las perspectivas de sus miembros, quienes pueden poseer diferentes características, pero forman una cultura laboral en la que todos se sienten igual de involucrados, apoyados y útiles, independientemente de quienes sean o cuál sea su labor en la empresa.

Porque contar con personas con diferentes antecedentes, opiniones y formas de ver las cosas enriquece a un equipo. Además, se sabe que los lugares de trabajo diversos e inclusivos poseen:

- Mayor confianza y compromiso de sus colaboradores.
- Menos conflictos y rotación.
- Mejor colaboración e innovación.
- Lealtad, pertenencia y satisfacción.

Objetivo General: reconocer conceptos frente a la política de inclusión, diversidad, equidad para el análisis de contextos de la comunidad y el mundo empresarial.

Población Objetivo: mujeres, hombres, población LGTI, personas encargadas de áreas de talento humano de cualquier organización, entre otros roles de trabajo en la gestión comunitaria.

Modalidad de acción formativa: virtual con tutor en vivo.

Competencias a adquirir por el participante:

- Reconocer el papel que juegan los derechos humanos desde el enfoque de diversidad y equidad.
- Reconocer políticas públicas orientadas desde la inclusión, diversidad y equidad.
- Identificar barreras sociales y ambientales para la inclusión.
- Resaltar el papel de la familia y la comunidad en el apoyo al enfoque de la inclusión, diversidad y equidad.

Estructura temática

1. Elementos del marco normativo en la política de inclusión, diversidad y equidad (8 horas)

- a. Derechos humanos desde el enfoque de inclusión y equidad.
- b. Políticas de equidad de género e igualdad de oportunidades para las mujeres.
- c. Política pública para la garantía de derechos de las personas LGTI.
- d. Elementos de diagnóstico de las inequidades de género y sexualidad.
- e. Rol de la familia y sociedad en la política de diversidad y equidad.

2. Elementos de diagnóstico de las inequidades de género y sexualidad (4 horas)

- a. Desigualdades sociales de género.
- b. Diversidad sexual y desigualdades.

3. Políticas desde la responsabilidad social empresariales (RSE) en el contexto empresarial en Colombia orientadas a la inclusión, diversidad y equidad (12horas)

- a. Política de inclusión para el lugar de trabajo.
- b. Por qué es importante la diversidad y la inclusión en el contexto laboral.
- c. Diversidad y equidad como elementos de ventaja competitiva desde la RSE.

Duración: 24 horas.

Criterios de aprobación y certificación: 80% de asistencia al proceso de formación.

Contáctanos

Lina María Hurtado Martínez
Correo: lmhurtadom@ucompensar.edu.co
Cel.: 315 878 5779

Jassir Barandica CastroCorreo:
jjbarandiac@ucompensar.edu.co
Cel.: 322 842 0612

entrenamientocorporativo@ucompensar.edu.co