

 		Programa de sensibilización y capacitación igualdad de género				SGSG C3L PE - 1	
		Procedimiento al que se vincula		Procedimiento de capacitación			
		Versión		2			
		Fecha de vigencia		20/02/2025			
Actualización de contenidos:		20-02-25					

Temática/Ámbito	Actividad/Nombre de la capacitación	Duración (hora)	Cantidad de alumnos/as	Grupo objetivo	Planificación para la ejecución	Responsable/Institución (Institución y/o entidad ejecutora)	Competencia a incorporar	Tipo de actividad	Formato de la actividad	Estado
Género	Ciclo de Talleres Norma 3262 (administrativos)	20	48	Alta Dirección Cargos de Gerencia y Jefaturas	Desde 31 de enero al 10 de febrero 2025	Academia An de Formación	C1. Comprende que el género es una construcción cultural distinta a los aspectos biológicos y reflexiona sobre las desigualdades históricas y presentes generadas por los mandatos de género que regulan roles, funciones y comportamientos. C2. Reconoce las situaciones que causan mujeres y hombres en distintas expresiones culturales. C3. Entiende que los cambios no son naturales y que para que se produzcan se requiere la deconstrucción personal de los mandatos de género. C4. Reconoce un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario. C5. Comprende que para transformar los mandatos de género es necesario que las organizaciones implementen políticas, acciones positivas, genere procedimientos e integre la cultura organizacional. C6. Valora positivamente las propuestas orientadas a combatir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres. C7. Comprende el nivel de impacto de los mandatos de género. C8. Comprende y valora la importancia de la conciliación en la lógica de la corresponsabilidad. C9. Comprende y valora la importancia de ambientes laborales libres de violencia. C10. Comprende los alcances e implicancias de la violencia de género. C11. Comprende que un sólo responsable de género del SGSG tiene como responsabilidad el manejo a calidad del sistema y la coherencia en las acciones y comportamientos. C12. Actúa desde una actitud sensibilizada interviniendo en la organización para corregir las inequidades de género. C13. Reconoce información precisa y oportuna sobre el procedimiento interno que deben seguir las personas víctimas de violencia. C14. Reconoce información precisa y oportuna sobre el procedimiento interno que deben seguir las personas denunciadas y denunciado. C15. Aplica a través de programas pro igualdad de género a otras áreas de la organización. C16. Participa como agente activo en iniciativas para la igualdad de género de la organización. C17. Identifica y sabe cómo llevar a cabo la planificación, ejecución y seguimiento en el proceso de auditoría interna al sistema de gestión basado en ISO 9001. C18. Aplica e integra programas pro igualdad de género a otras áreas de la organización. C19. Comprende la igualdad de género como un pilar fundamental del gestión y sustentabilidad del negocio y como un imperativo ético para la salud personal y organizacional. C20. Actúa desde una actitud sensibilizada interviniendo en la organización para corregir las inequidades de género. C21. Valora la diversidad. C22. Comprende la importancia y el impacto de ambientes laborales libres de violencia y su rol como posible canal de denuncia ante maltrato, acoso y discriminación y aplicación de procedimientos internos. C23. Comprende la importancia de su rol de la primera acogida de víctimas de violencia y aplicación de procedimientos internos. C24. Atiende, escucha, sostiene y deriva adecuadamente a personas víctimas de violencia de género. C25. Entrega información precisa y oportuna sobre el procedimiento interno que deben seguir las personas víctimas de violencia.	Curso	Virtual	En ejecución
Desarrollo de Carrera	Curso Básico para aplicar el Enfoque de Género en el Estado	22	Todo el personal integrante	Equipo responsable del SGSG y procesos que son parte del sistema	Versión 1 - 5 al 23 de mayo Versión 2 Por definir	Plataforma Ministerio de la Mujer/Plataforma saludcomunitaria	C1. Comprende que el género es una construcción cultural distinta a los aspectos biológicos y reflexiona sobre las desigualdades históricas y presentes generadas por los mandatos de género que regulan roles, funciones y comportamientos. C2. Reconoce las situaciones que causan mujeres y hombres en distintas expresiones culturales. C3. Entiende que los cambios no son naturales y que para que se produzcan se requiere la deconstrucción personal de los mandatos de género. C4. Reconoce un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario. C5. Comprende que para transformar los mandatos de género es necesario que las organizaciones implementen políticas, acciones positivas, genere procedimientos e integre la cultura organizacional. C6. Valora positivamente las propuestas orientadas a combatir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres. C7. Comprende el nivel de impacto de los mandatos de género. C8. Comprende y valora la importancia de la conciliación en la lógica de la corresponsabilidad. C9. Comprende y valora la importancia de ambientes laborales libres de violencia. C10. Comprende los alcances e implicancias de la violencia de género. C11. Comprende que un sólo responsable de género del SGSG tiene como responsabilidad el manejo a calidad del sistema y la coherencia en las acciones y comportamientos. C12. Actúa desde una actitud sensibilizada interviniendo en la organización para corregir las inequidades de género. C13. Reconoce información precisa y oportuna sobre el procedimiento interno que deben seguir las personas víctimas de violencia. C14. Reconoce información precisa y oportuna sobre el procedimiento interno que deben seguir las personas denunciadas y denunciado. C15. Aplica a través de programas pro igualdad de género a otras áreas de la organización. C16. Participa como agente activo en iniciativas para la igualdad de género de la organización.	Curso	Virtual	Por planificar
Estereotipos y Sesgos	Cápsulas sobre estereotipos y sesgos	2	340	Todxs/les/lns/les funcionarias/es del sistema	Versión 1 - 1 abril Versión 2 - 1 junio Versión 3 por definir Versión 4 por definir	Capacitación Dirección Servicio	C1. Comprende que el género es una construcción cultural distinta a los aspectos biológicos y reflexiona sobre las desigualdades históricas y presentes generadas por los mandatos de género que regulan roles, funciones y comportamientos. C2. Reconoce las situaciones que causan mujeres y hombres en distintas expresiones culturales. C3. Entiende que los cambios no son naturales y que para que se produzcan se requiere la deconstrucción personal de los mandatos de género. C4. Reconoce un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario. C5. Comprende que para transformar los mandatos de género es necesario que las organizaciones implementen políticas, acciones positivas, genere procedimientos e integre la cultura organizacional. C6. Valora positivamente las propuestas orientadas a combatir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres. C7. Comprende el nivel de impacto de los mandatos de género. C8. Comprende y valora la importancia de la conciliación en la lógica de la corresponsabilidad.	Taller	Mixto	Por planificar
Entornos Laborales	Taller Procedimiento VALS	10	340	Todxs/les/lns/les funcionarias/es del sistema	Del Taller - Abril Del Taller - junio Del Taller - septiembre Del Taller - noviembre	Dirección Servicio	C1. Comprende que el género es una construcción cultural distinta a los aspectos biológicos y reflexiona sobre las desigualdades históricas y presentes generadas por los mandatos de género que regulan roles, funciones y comportamientos. C2. Reconoce las situaciones que causan mujeres y hombres en distintas expresiones culturales. C3. Entiende que los cambios no son naturales y que para que se produzcan se requiere la deconstrucción personal de los mandatos de género. C4. Reconoce un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario. C5. Comprende que para transformar los mandatos de género es necesario que las organizaciones implementen políticas, acciones positivas, genere procedimientos e integre la cultura organizacional. C6. Valora positivamente las propuestas orientadas a combatir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres. C7. Comprende el nivel de impacto de los mandatos de género. C8. Comprende y valora la importancia de la conciliación en la lógica de la corresponsabilidad.	Taller	Presencial	Por planificar
Perf. Laboral y RSE	Curso Reclutamiento y Selección con enfoque de Género	21	50	Responsables SGSG del proceso y Alta Dirección, cargos de gerencia y jefaturas de la Dirección IS	24 de marzo - 18 de abril 28 de abril - 23 de mayo 6 de junio - 4 de julio	Campus Virtual Servicio Civil/Plataforma Servicio	C1. Comprende que el género es una construcción cultural distinta a los aspectos biológicos y reflexiona sobre las desigualdades históricas y presentes generadas por los mandatos de género que regulan roles, funciones y comportamientos. C2. Reconoce las situaciones que causan mujeres y hombres en distintas expresiones culturales. C3. Entiende que los cambios no son naturales y que para que se produzcan se requiere la deconstrucción personal de los mandatos de género. C4. Reconoce un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario. C5. Comprende que para transformar los mandatos de género es necesario que las organizaciones implementen políticas, acciones positivas, genere procedimientos e integre la cultura organizacional. C6. Valora positivamente las propuestas orientadas a combatir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres. C7. Comprende el nivel de impacto de los mandatos de género. C8. Comprende y valora la importancia de la conciliación en la lógica de la corresponsabilidad.	Curso	Virtual	Por planificar
Entornos Laborales	Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia Organizacional	21	12	Personal que realiza investigaciones de situaciones de violencia, acoso laboral, sexual y prácticas discriminatorias (Fiscalías/Receptores de VALS)	24 de marzo - 18 de abril 28 de abril - 23 de mayo 6 de junio - 4 de julio	Campus Virtual Servicio Civil/Plataforma saludcomunitaria	C1. Comprende que el género es una construcción cultural distinta a los aspectos biológicos y reflexiona sobre las desigualdades históricas y presentes generadas por los mandatos de género que regulan roles, funciones y comportamientos. C2. Reconoce las situaciones que causan mujeres y hombres en distintas expresiones culturales. C3. Entiende que los cambios no son naturales y que para que se produzcan se requiere la deconstrucción personal de los mandatos de género. C4. Reconoce un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario. C5. Comprende que para transformar los mandatos de género es necesario que las organizaciones implementen políticas, acciones positivas, genere procedimientos e integre la cultura organizacional. C6. Valora positivamente las propuestas orientadas a combatir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres. C7. Comprende el nivel de impacto de los mandatos de género. C8. Comprende y valora la importancia de la conciliación en la lógica de la corresponsabilidad. C9. Comprende y valora la importancia de ambientes laborales libres de violencia. C10. Comprende los alcances e implicancias de la violencia de género. C11. Comprende que un sólo responsable de género del SGSG tiene como responsabilidad el manejo a calidad del sistema y la coherencia en las acciones y comportamientos. C12. Actúa desde una actitud sensibilizada interviniendo en la organización para corregir las inequidades de género. C13. Reconoce información precisa y oportuna sobre el procedimiento interno que deben seguir las personas víctimas de violencia. C14. Reconoce información precisa y oportuna sobre el procedimiento interno que deben seguir las personas denunciadas y denunciado. C15. Aplica a través de programas pro igualdad de género a otras áreas de la organización. C16. Participa como agente activo en iniciativas para la igualdad de género de la organización.	Curso	Virtual	Por planificar
VIF	Taller para Monitoreo/VIF	2	7	Equipo que atiende situaciones de violencia (VIF)	Taller 1: 17 de marzo 2025 Taller 2: junio 2025	An Global Olevente Estanco	C24. Atiende, escucha, sostiene y deriva adecuadamente a personas víctimas de violencia de género. C25. Entrega información precisa y oportuna sobre el procedimiento interno que deben seguir las personas víctimas de violencia. C26. Contiene emocionalmente a las personas víctimas de violencia y las asesora adecuadamente en los pasos que deben seguir para poder seguir de hacer las denuncias respectivas. C27. Identifica el nivel de riesgo de violencia en que se encuentra la víctima y sabe que debe hacer en cada caso.	Taller	Virtual/Mixto	Por planificar
Entornos Laborales	Programa Gestión de Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral	27	50	afiliados/Personal que realiza investigaciones de situaciones de violencia, acoso laboral, sexual y prácticas discriminatorias (Responsables del Procedimiento reclamo de situaciones no regulatorias o discriminatorias por género)	24 de marzo - 18 de abril 28 de abril - 23 de mayo 6 de junio - 4 de julio	Campus Servicio Civil/Saludcomunitaria, cl	C22. Comprende la importancia y el impacto de ambientes laborales libres de violencia y su rol como posible canal de denuncia ante maltrato, acoso y discriminación y aplicación de procedimientos internos. C23. Comprende la importancia de su rol de la primera acogida de víctimas de violencia y aplicación de procedimientos internos. C24. Atiende, escucha, sostiene y deriva adecuadamente a personas víctimas de violencia de género. C25. Entrega información precisa y oportuna sobre el procedimiento interno que deben seguir las personas víctimas de violencia. C26. Identifica el nivel de riesgo de violencia en que se encuentra la víctima y sabe que debe hacer en cada caso. C27. Identifica el nivel de riesgo de violencia de género. C28. Conoce los tipos, derechos y deberes que tienen las personas que sufren una situación de acoso laboral, sexual o discriminación. C29. Escucha con inteligencia abierta, libre de prejuicio personal, basándose en evidencia, de acuerdo a la existencia en la ley y en los procedimientos internos, con perspectiva de género. C30. Comprende la importancia de la aplicación de procedimientos internos en el enfoque de género. C31. Entrega información precisa y oportuna sobre el procedimiento interno que deben seguir las personas denunciadas y denunciado.	Curso	Virtual	Por planificar
Género	Taller de Derechos penales de deshechos a funcionarios	2	111	Funcionarios del alcance la Dirección	Mayo y septiembre	Saludcoordinante capata	C8. Comprende y valora la importancia de la conciliación en la lógica de la corresponsabilidad.	Cápsula	Virtual	Por planificar
Entornos Laborales	Talleres de Primera Convención Psicológica, Equipo validación, Herramientas en situaciones de conflicto, manejo y prevención de riesgos de violencia	4	48	Alta Dirección Cargos de Gerencia y Jefaturas	Mayo, junio y agosto	Dirección Servicio	C3. Comprende y valora la importancia de ambientes laborales libres de violencia. C22. Maneja información emocional que subjetivamente aparecen cuando se accede al conocimiento desde una perspectiva de género. C23. Contiene emocionalmente a las personas víctimas de violencia y las asesora adecuadamente en los pasos que deben seguir para poder seguir de hacer las denuncias respectivas.	Taller	Presencial	Por planificar