



**Género**  
**integración**  
**y buen trato**

# BOLETÍN DIAGNÓSTICO EQUIDAD DE GÉNERO

31 de diciembre **2023**

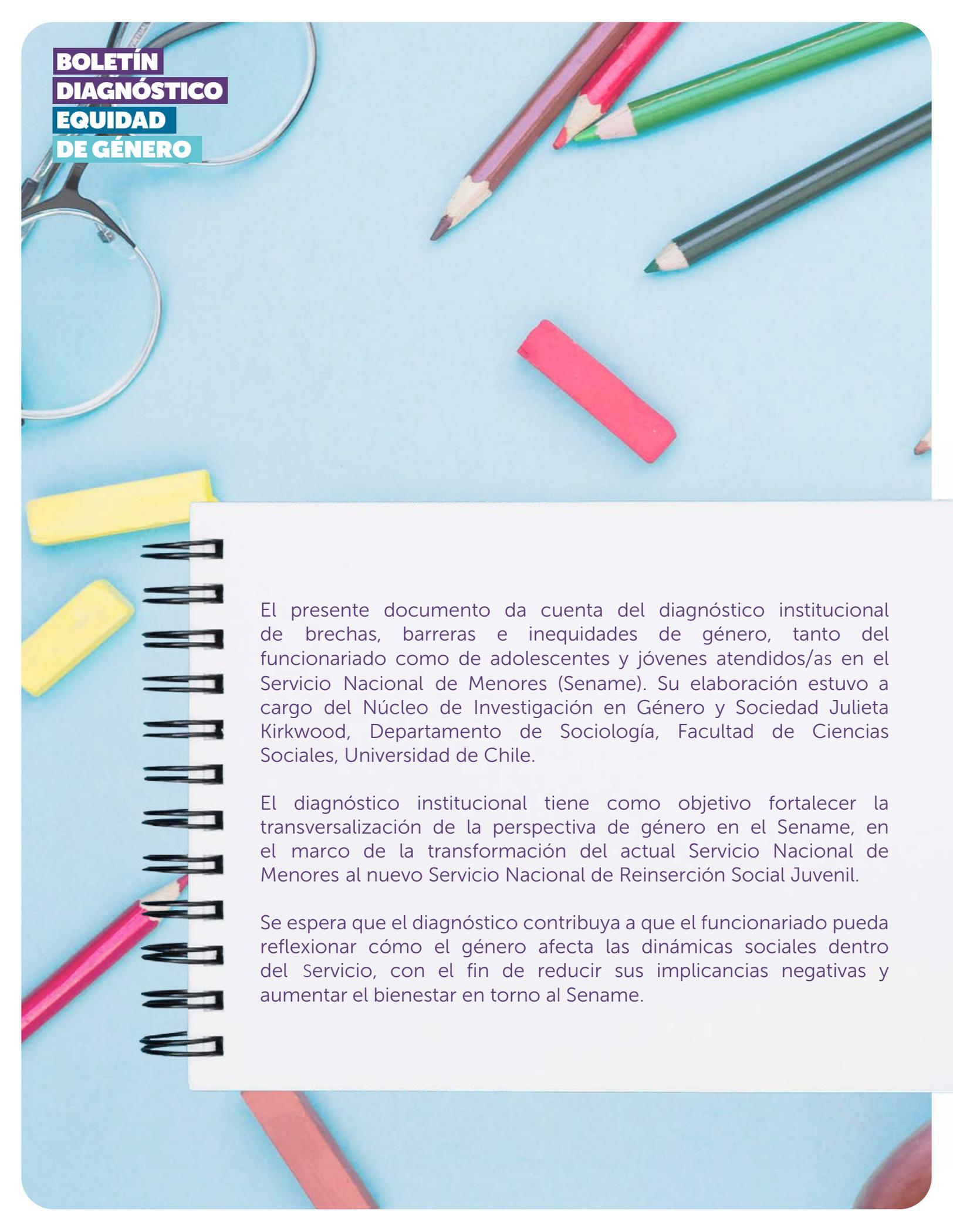
**Equipo UNE**





**U**  
**N**  
**E** | **Género**  
**integración**  
**y buen trato**





**BOLETÍN  
DIAGNÓSTICO  
EQUIDAD  
DE GÉNERO**

El presente documento da cuenta del diagnóstico institucional de brechas, barreras e inequidades de género, tanto del funcionariado como de adolescentes y jóvenes atendidos/as en el Servicio Nacional de Menores (Sename). Su elaboración estuvo a cargo del Núcleo de Investigación en Género y Sociedad Julieta Kirkwood, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

El diagnóstico institucional tiene como objetivo fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en el Sename, en el marco de la transformación del actual Servicio Nacional de Menores al nuevo Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil.

Se espera que el diagnóstico contribuya a que el funcionariado pueda reflexionar cómo el género afecta las dinámicas sociales dentro del Servicio, con el fin de reducir sus implicancias negativas y aumentar el bienestar en torno al Sename.

**BOLETÍN**  
**DIAGNÓSTICO**  
**EQUIDAD**  
**DE GÉNERO**

Para su medición, se procesaron diferentes bases de datos administrativas y encuestas realizadas desde la perspectiva misma del funcionariado de cómo viven, qué reflexionan y proponen sobre el género en el Servicio. De esta forma, buscamos aportar en la toma de decisiones de la institución desde la perspectiva de género, analizando 3 ejes:

**01**

Describir cómo es percibida la inequidad de género a nivel institucional y en los equipos de trabajo del Servicio, a partir de la perspectiva del personal encuestado en jornadas realizadas el 8<sup>M</sup> del año 2023.

**02**

Analizar las barreras y brechas de género a nivel laboral en el personal del Servicio.

**03**

Analizar las desigualdades, discriminaciones y violencias de género en la población usuaria del servicio.

# 1. La Encuesta 8M constó de cuatro grandes preguntas, que fue aplicada durante el año 2023

## ¿Qué es lo que une a nuestro servicio?

### **Servicio a jóvenes y su reinserción social**

"Vocación y deseo de trabajar por nuestros jóvenes, trabajar por la reinserción social y judicial para nuestros jóvenes." (Dirección Regional, Región del Maule)

### **Servicio público**

"La vocación de ser servidor público, atender a nuestros usuarios con la mejor disposición." (Dirección Regional, Región de Arica y Parinacota)

### **Ambiente laboral**

"El cariño y respeto con nuestro equipo producto de los lazos que se van creando." (Centro de Administración Directa, Región de Coquimbo)

### **Estabilidad laboral**

"Nos une contar con una fuente laboral remunerada y orientada al trabajo con jóvenes y la contribución a sus procesos de vida desde el rol que cada uno/a desarrolla." (Dirección Regional, Región del Biobío)



# ¿Qué podemos mejorar en el buen trato a nuestro servicio?

## **Conocer las funciones los cargos**

"[Es importante] conocer el trabajo del otro para entender la importancia de cada rol y empatizar con sus necesidades."  
(Centro de Administración Directa, Región del Biobío)

## **El desarrollo de buenas prácticas laborales**

"Podemos mejorar el trato en nuestro equipo con mayor respeto, empatía y compañerismo. Además de fortalecer la comunicación verbal y no verbal." (Centro de Administración Directa, Región de Magallanes y la Antártica Chilena)

## **Ejecución de actividades para mejorar el ambiente laboral**

"Se necesitan más espacios de convivencia y autocuidado. Realización de talleres que permitan fomentar el respeto y la comunicación asertiva, el buen trato, la tolerancia, etc." (Centro de Administración Directa, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins)

## **Elaboración de protocolos**

"Se pueden mejorar los protocolos de inducción, pues un buen proceso de inducción es la base de las relaciones laborales que se generan posteriormente." (Dirección Regional, Región de Coquimbo)

# ¿Cómo se hace visible la inequidad de género en nuestro equipo?

## **Brechas salariales o de grado**

“También se puede observar que existe una brecha salarial, lo que se visibiliza en que hombres de nuestro servicio tienen mejor grado que las mujeres, aun cuando son mayoría y ejercen funciones de igual responsabilidad administrativa.”  
(Dirección Regional, Región de Antofagasta)

## **Sesgos de género**

“Se observa una tendencia a invisibilizar a la jefatura femenina del centro. Suelen ser las jefaturas masculinas quienes participan de los espacios de reuniones con otras instituciones.”  
(Centro de Administración Directa, Región de Coquimbo)

## **Falta de conocimiento en perspectiva de género**

“Falta de conocimiento y manejo de perspectiva de género, atribuyéndolo solo a lo femenino.”  
(Centro de Administración Directa, Región de la Araucanía)

## **Experiencia de maternidad y paternidad**

“En el cuidado de otros, ya sean hijos o adultos mayores, como jefaturas están conscientes del contexto, de los cambios, de los beneficios que hoy se favorecen en mujeres y no en hombres, ejemplo sala cuna y jardín infantil es sólo para mujeres.”  
(Dirección Nacional, Región Metropolitana)



# ¿Qué podemos hacer como equipo para disminuir las inequidades de género?

## **Intervención a nivel institucional**

"Armar una "comitiva" que trabaje con los funcionarios en la búsqueda de mejoras y soluciones a nivel interno. Se estima, que para lo anterior se requiere una persona externa o neutra que lidere la comitiva." (Centro de Administración Directa, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins)

## **Capacitaciones**

"Podemos disminuir las brechas e inequidades de género a partir de la generación de espacios de análisis, reflexiones, foros de conversación y/o capacitaciones en torno a la temática." (Centro de Administración Directa, Región de Magallanes y la Antártica Chilena)

## **Espacios de diálogo**

"Estableciendo actividades de conocimiento en materia de género y escuchando a los/as funcionarios/as sobre la materia. Es importante cambiar el lenguaje." (Dirección Regional, Región del Biobío)

## **Respeto en el trabajo**

"Ser conscientes del lenguaje sexista, denotativo y burlesco para referirse a personas con una orientación sexual, identidad y expresión de género distinta a la nuestra, esto en ambientes coloquiales." (Dirección Regional, Región del Maule)

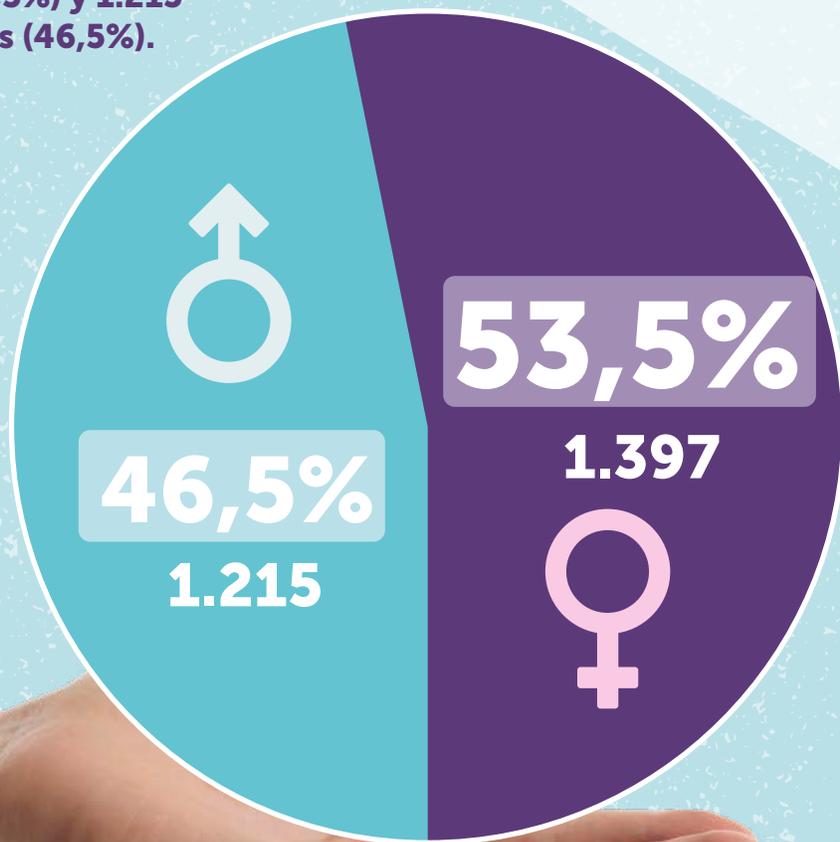


## 2. Las barreras y brechas de género a nivel laboral en el personal del servicio

### Datos sociodemográficos

Que en el servicio en general hay más mujeres que hombres, pero esta situación no se aprecia en todas las zonas del país.

Del total de 2.612 personas contratadas por el servicio para junio de 2023, 1.397 son mujeres (53,5%) y 1.215 son hombres (46,5%).



# Datos laborales

Que, según la distribución del personal según escalafón y sexo, las mujeres representan una mayor proporción que los hombres en todos los escalafones, excepto para el nivel administrativo.

Por otro lado, al ver la distribución del funcionariado en los distintos grados, llama la atención que de las cinco personas que se encuentran en el grado 4, es decir, en el de mayor nivel en la toma de decisión, haya más hombres que mujeres.

Que en los centros de internación, la representación de ambos sexos es relativamente paritaria, lo que no ocurre propiamente tal en la Dirección Nacional ni en las direcciones regionales, donde las mujeres tienen una mayor representación que los hombres.



# Datos Salariales

Que las mujeres en promedio ganan

## 1,5 puntos

porcentuales más que los hombres.

Que en promedio en todo el funcionariado que tiene entre 0 y 15 años trabajando en Sename, los hombres perciben un mejor sueldo que las mujeres. Hecho que se revierte para quienes llevan entre 16 y 30 años en el servicio y que finalmente vuelve a revertirse para quienes llevan 31 años o más a favor de los hombres.

Que las mujeres en el norte son menos pagadas que los hombres (brecha de -4,4%)

Que continúa esta brecha a nivel de la zona centro (-0,9%)

Y que se revierte en la zona sur (brecha porcentual de 4,7% a favor de las mujeres).



### 3. Desigualdades, discriminaciones y/o violencias de género en la población usuaria del servicio

Los datos de caracterización muestran que la mitad de las personas usuarias se concentran en la zona centro

**56%**



En cuanto al sexo, el

**90%**



del total son hombres. Del total de personas usuarias, el 57% tiene 18 o más años, seguido del 33,4% con 16 y 17 años de edad.

En cuanto a ciclo escolar, más de la mitad de la población mayor de edad no ha terminado la Enseñanza Media. No se observan diferencias porcentuales si comparamos entre hombres y mujeres, por lo que ambos grupos presentan un importante déficit en escolaridad. Apenas 243 personas sí cuentan con 4° E.M, es decir, 3,4% de la población usuaria.



Del total de personas usuarias, el

**57%**

tiene 18 o más años, seguido del 33,4% con 16 y 17 años de edad.

**53,5%**

El de la población usuaria se encuentra en calidad jurídica de condenado y un 20% con medidas cautelares no privativas de libertad

La nacionalidad chilena es preponderante en la población usuaria del Sename, representando el 94% del total. Se observan más mujeres de nacionalidad venezolana y hombres de nacionalidad boliviana, y un porcentaje similar de quienes tienen nacionalidad colombiana por sexo.



# Recomendaciones para la toma de decisiones

<b>NIVEL TÉCNICO</b>	<p>Actualización de los registros administrativos tanto sobre el funcionariado como de la población usuaria del Sename. La variable sexo se termina interpretando y asumiendo como sexo registral y solo distingue de manera binaria entre hombres y mujeres, sin dar espacio a otras categorías identitarias posibles.</p>
	<p>Incorporación de la condición de cuidadores/as en los registros administrativos del funcionariado. Se sugiere, junto con identificar entre el funcionariado quienes cuidan, también saber a quién cuidan y en qué temporalidad (permanente o transitorio).</p>
	<p>Ampliación de las categorías de sexo-género y la inclusión de variables de cuidados, con el fin de contar con información más detallada y precisa, que permita realizar análisis de género más profundos.</p>
	<p>Replicar y ampliar procesos de indagación cualitativa sobre las prácticas, valores y cultura organizacional con los equipos del Sename. Ello permitiría ir monitoreando los cambios al interior de la institución y las propuestas de trabajo que emergen desde sus integrantes, escuchar nuevas perspectivas, así como instalar el compromiso institucional por el cambio hacia la igualdad y no violencia de género de manera profunda.</p>
<b>NIVEL POLÍTICO TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO</b>	<p>La necesidad de abordar de manera más articulada y sistemática los problemas y desigualdades de género que las personas involucradas declaran experimentar u observar en el servicio.</p>
	<p>Creación de una unidad especializada de género que tenga como objetivo promover la transversalización del enfoque de género al interior del servicio.</p>
<b>NIVEL POBLACIÓN USUARIA</b>	<p>Incorporar en el diseño programático acciones efectivas que atiendan las diferencias, desigualdades y violencias de género.</p>



**U**  
**N**  
**E** | **Género**  
**integración**  
**y buen trato**

