



Diagnóstico Institucional de Género  
Servicio Nacional de Menores  
2023

**Núcleo de Investigación en Género y Sociedad Julieta Kirkwood**

Universidad de Chile

Santiago, diciembre 2023

El presente documento es un Diagnóstico Institucional de Género elaborado por el Núcleo de Investigación en Género y Sociedad Julieta Kirkwood de la Universidad de Chile, para el Servicio Nacional de Menores del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con fecha 19 de diciembre de 2023.

**Investigadora responsable**

Dra. Silvia Lamadrid Álvarez

**Investigador coordinador**

Mg. Francisco Ulloa Osses

**Investigadoras asistentes**

Mg. Andrea Baeza Reyes

Lic. M. Francisca Vergara Bahamonde

**[Núcleo de Investigación en Género y Sociedad Julieta Kirkwood](#)**

**Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile**

## PRESENTACIÓN

El presente informe es un Diagnóstico Institucional de Género elaborado por el Núcleo de Investigación en Género y Sociedad Julieta Kirkwood de la Universidad de Chile, para el Servicio Nacional de Menores dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con fecha 18 de diciembre de 2023.

La necesidad de este diagnóstico tiene como contexto el objetivo de fortalecer la transversalización de una perspectiva de género en el Estado. En este caso, en el marco de la transformación del actual Servicio Nacional de Menores al nuevo Servicio de Reinserción Nacional Social Juvenil, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 20.084.

Las tres áreas estudiadas por el diagnóstico fueron acordadas con la contraparte institucional y dan pasado a tres objetivos específicos que son desarrollados en la Parte II de este informe relativa a resultados y hallazgos.

El primer objetivo específico del diagnóstico buscará describir desde la perspectiva del personal encuestado cómo es percibida la inequidad de género a nivel institucional y en los equipos de trabajo del servicio. Para lograr esto, se utilizó como fuente de información los resultados de una encuesta aplicada por el servicio (Encuesta 8M) el presente año y que aporta datos de tipo cualitativo para leer desde la perspectiva misma del funcionariado cómo viven, qué reflexionan y proponen sobre el género en el servicio.

En segundo lugar, se buscará analizar las barreras y brechas de género a nivel laboral en el personal del servicio. Para hacer esto se tomó como fuente de información, datos administrativos provistos por el servicio, que permitieron indagar en tres dimensiones: caracterización sociodemográfica del funcionariado; analizar brechas y barreras laborales; y explorar en brechas salariales existentes entre los sexos y cómo se expresaban en distintas dimensiones laborales como años de antigüedad, escalafón, grado, centro de desempeño, entre otros.

Finalmente, en el tercer objetivo específico se buscará analizar las desigualdades, discriminaciones y/o violencias de género en la población usuaria del servicio. Este trabajo se hizo a partir de información administrativa provista igualmente por el servicio y constituye la única entrada de este estudio a la realidad de la población usuaria de Sename.

Con todo esto, se concluye con una discusión en clave de género de los resultados encontrados y con recomendaciones para la toma de decisión en el marco de la transición de un servicio a otro, que fueron agrupadas en torno a dos ejes. El primero, a nivel técnico relativo a las fuentes de información y el segundo, a nivel político de institucionalización y transversalización del enfoque de género en el organismo.

Se espera con el informe de este diagnóstico aportar a la autorreflexividad organizacional en lo que respecta a cómo el género afecta las dinámicas sociales dentro del servicio, con el fin de reducir sus implicancias negativas y aumentar el bienestar en torno a Sename.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS .....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>10</b>
<b>PARTE I. ANTECEDENTES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>21</b>
ANTECEDENTES SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS .....	21
TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y EL ROL CLAVE DEL ESTADO .....	21
APORTES DESDE LA INVESTIGACIÓN SOBRE INSTITUCIONES CON ENFOQUES DE GÉNERO .....	23
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN SENAME: SITUACIÓN SENAME Y CAMBIO A SERVICIO NACIONAL DE REINSERCIÓN SOCIAL JUVENIL .....	24
OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO .....	26
<b>PARTE II. HALLAZGOS Y RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
1. ENCUESTA 8M.....	27
1.1 METODOLOGÍA .....	27
1.2 HALLAZGOS.....	28
¿QUÉ ES LO QUE NOS UNE EN NUESTRO SERVICIO? .....	28
¿QUÉ PODEMOS MEJORAR EN EL BUEN TRATO A NUESTRO SERVICIO? .....	32
¿CÓMO SE HACE VISIBLE LA INEQUIDAD DE GÉNERO EN NUESTRO EQUIPO? .....	36
¿QUÉ PODEMOS HACER COMO EQUIPO PARA DISMINUIR LAS INEQUIDADES DE GÉNERO? .....	43
2. BARRERAS Y BRECHAS DE GÉNERO A NIVEL DE FUNCIONARIADO .....	50
2.2 HALLAZGOS.....	51
<b>CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA .....</b>	<b>51</b>
<b>BRECHAS LABORALES.....</b>	<b>62</b>
<b>BRECHAS DE INGRESO .....</b>	<b>78</b>
3. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN USUARIA.....	90
2.1 METODOLOGÍA.....	90
2.2 HALLAZGOS.....	91

<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>112</b>
<b>RECOMENDACIONES PARA LA TOMA DE DECISIÓN EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN</b>	<b>118</b>
Nivel técnico relativo a las fuentes de información .....	118
Nivel político: Institucionalización y transversalización del enfoque de género .....	119
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>121</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>123</b>
Anexo 1. Distribución del ingreso promedio por sexo y por tipo de cargo.....	123
Anexo 2. Tabla de distribución del ingreso por sexo y por centro de desempeño.....	125
Anexo 3. Distribución de números de casos de población usuaria en zonas por región .....	127
Anexo 4. Personas sin y con Cuarto Medio, y enseñanza alcanzada según detalle de escolaridad.....	128

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

### ANÁLISIS DE FUNCIONARIADO

Gráfico 1. Distribución del funcionariado según sexo.....	51
Gráfico 2. Distribución del funcionariado según grupo etario.....	52
Gráfico 3. Distribución del funcionariado según grupo etario y sexo.....	53
Gráfico 4. Distribución del funcionariado según nivel educacional.....	54
Gráfico 5. Distribución de funcionariado según nivel educacional y sexo.....	55
Gráfico 6. Distribución del funcionariado según región (n=2.270).....	56
Gráfico 7. Distribución del funcionariado según región y sexo (n=2.270).....	57
Gráfico 8. Distribución del funcionariado según zona (n=2.270).....	58
Gráfico 9. Distribución del funcionariado según zona y sexo (n=2.270).....	59
Gráfico 10. Distribución del funcionariado según estado civil.....	60
Gráfico 11. Distribución del funcionariado según estado civil y sexo.....	61
Gráfico 12. Distribución del funcionariado según calidad jurídica de contratación.....	62
Gráfico 13. Distribución del funcionariado según calidad jurídica de contratación y sexo.....	63
Gráfico 14. Distribución del funcionariado según escalafón.....	64
Gráfico 15. Distribución y brecha del funcionariado según escalafón y sexo.....	64
Gráfico 16. Distribución del funcionariado según grado.....	65
Gráfico 17. Distribución del funcionariado según grado y sexo.....	66
Gráfico 18. Distribución del funcionariado según tipo de centro.....	67
Gráfico 19. Distribución del funcionariado según tipo de centro y sexo.....	68
Gráfico 20. Distribución del funcionariado según línea técnica.....	69
Gráfico 21. Distribución del funcionariado según línea técnica y sexo.....	69
Gráfico 22. Distribución del funcionariado según años de antigüedad.....	70
Gráfico 23. Distribución del funcionariado según años de antigüedad y sexo.....	71
Gráfico 24. Distribución del funcionariado según asignación profesional.....	72
Gráfico 25. Distribución del funcionariado según asignación profesional y sexo.....	73
Gráfico 26. Distribución del funcionariado según tipo de previsión de salud (n=2.608).....	74
Gráfico 27. Distribución del funcionariado según tipo de previsión de salud y sexo (n=2.608).....	74

Gráfico 28. Distribución del funcionariado según afiliación a una asociación gremial.....	75
Gráfico 29. Distribución del funcionariado según afiliación a una asociación gremial y sexo .....	76
Gráfico 30. Distribución del funcionariado afiliado a asociación gremial según tipo de asociación gremial y sexo (n=2.523).....	77
Gráfico 31. Medidas de dispersión del ingreso promedio mensual del funcionariado .....	78
Gráfico 32. Medidas de tendencia central del ingreso promedio del funcionariado .....	78
Gráfico 33. Distribución y brecha del ingreso promedio según sexo.....	79
Gráfico 34. Distribución y brecha del ingreso promedio según sexo y por años de antigüedad.....	80
Gráfico 35. Distribución y brecha del ingreso según sexo y por nivel educacional .....	81
Gráfico 36. Distribución y brecha del ingreso según sexo y por región.....	82
Gráfico 37. Distribución y brecha del ingreso según sexo y por zona.....	83
Gráfico 38. Distribución y brecha del ingreso según sexo y por calidad jurídica.....	84
Gráfico 39. Distribución y brecha del ingreso según sexo y escalafón .....	85
Gráfico 40. Distribución y brecha del ingreso según sexo y grado .....	86
Gráfico 41. Distribución y brecha del ingreso según sexo y jurisdicción .....	87
Gráfico 42. Distribución y brecha del ingreso según sexo y tipo de centro.....	88
Gráfico 43. Distribución y brecha del ingreso según sexo y línea técnica .....	89

## **ANÁLISIS DE POBLACIÓN USUARIA**

Gráfico 44. Distribución de la población usuaria según zona .....	91
Gráfico 45. Distribución de la población usuaria según sexo y zona .....	92
Gráfico 46. Distribución de la población usuaria según tramo etario y zona .....	92
Gráfico 47. Distribución de la población usuaria según tramo etario y sexo, zona norte (n=1.268).....	93
Gráfico 48. Distribución de la población usuaria según tramo etario y sexo, zona centro (n=4.007).....	93
Gráfico 49. Distribución de la población usuaria según tramo etario y sexo, zona sur (n=1.877).....	94

Gráfico 50. Distribución de la población usuaria según finalización Enseñanza Media y tramo etario.....	95
Gráfico 51. Distribución de la población usuaria según finalización Enseñanza Media y tipo de enseñanza.....	96
Gráfico 52. Distribución de la población usuaria según finalización Enseñanza Media y sexo .....	97
Gráfico 53. Distribución de la población usuaria según etnia y zona .....	97
Gráfico 54. Distribución de la población usuaria según tipo de etnia y zona (n=596, frecuencia).....	98
Gráfico 55. Distribución de la población usuaria con pertenencia a una etnia, según sexo y zona (n=596).....	99
Gráfico 56. Distribución de la población usuaria según nacionalidad y sexo .....	99
Gráfico 57. Distribución de la población usuaria perteneciente a otras nacionalidades no chilenas y sexo.....	100
Gráfico 58. Distribución de la población usuaria según otra nacionalidad y zona (n=364, frecuencia).....	101
Gráfico 59. Distribución de la población usuaria según situación migratoria y zona (n=344) .....	101
Gráfico 60. Distribución de la población usuaria según situación migratoria y zona (n=344, frecuencia).....	102
Gráfico 61. Distribución de la población usuaria según situación migratoria y sexo (n=344) .....	103
Gráfico 62. Distribución de la población usuaria según causal de ingreso .....	104
Gráfico 63. Distribución de la población usuaria según causal de ingreso y zona.....	104
Gráfico 64. Distribución de la población usuaria según causal de ingreso y sexo .....	105
Gráfico 65. Distribución de la población usuaria según calidad jurídica.....	106
Gráfico 66. Distribución de la población usuaria según calidad jurídica y zona (n=6.985, frecuencia).....	107
Gráfico 67. Distribución de la población usuaria según calidad jurídica y sexo.....	107
Gráfico 68. Distribución de la población usuaria según régimen/administración y zona .	108
Gráfico 69. Distribución de la población usuaria según detalle administración.....	109
Gráfico 70. Distribución de la población usuaria según detalle PMM y zona (n=1.707, frecuencia).....	109



Gráfico 71. Distribución de la población usuaria según tiempo de permanencia ..... 110

Gráfico 72. Distribución de la población usuaria según tiempo de permanencia y zona .. 110

Gráfico 73. Distribución de la población usuaria según tiempo de permanencia y sexo .. 111

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe es un Diagnóstico Institucional de Género elaborado por el Núcleo de Investigación en Género y Sociedad Julieta Kirkwood de la Universidad de Chile, para el Servicio Nacional de Menores del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con fecha de diciembre de 2023.

La necesidad de este diagnóstico tiene como contexto el objetivo de fortalecer la transversalización de una perspectiva de género en el Estado. En este caso, en el marco de la transformación del actual Servicio Nacional de Menores al nuevo Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 20.084.

Las áreas estudiadas por el diagnóstico fueron acordadas con la contraparte institucional y dan paso a tres objetivos específicos que son desarrollados en la Parte II de este informe relativa a resultados y hallazgos.

El primer objetivo específico del diagnóstico buscará describir desde la perspectiva del personal encuestado cómo es percibida la inequidad de género a nivel institucional y en los equipos de trabajo del servicio. Para lograr esto, se utilizó como fuente de información los resultados de una encuesta aplicada por el servicio (Encuesta 8M) el presente año y que aporta datos de tipo cualitativo para leer desde la perspectiva misma del funcionariado cómo viven, qué reflexionan y proponen sobre el género en el servicio.

En segundo lugar, se buscará analizar las barreras y brechas de género a nivel laboral en el personal del servicio. Para hacer esto se tomó como fuente de información, datos administrativos provistos por el servicio, que permitieron indagar en tres dimensiones: caracterización sociodemográfica del funcionariado; analizar brechas y barreras laborales; y explorar en brechas salariales existentes entre los sexos y cómo se expresaban en distintas dimensiones laborales como años de antigüedad, escalafón, grado, centro de desempeño, entre otros.

Finalmente, en el tercer objetivo específico se buscará analizar las desigualdades, discriminaciones y/o violencias de género en la población usuaria del servicio. Este trabajo se hizo a partir de información administrativa provista igualmente por el servicio y constituye la única entrada de este estudio a la realidad de la población usuaria de Sename.

A continuación, se presenta de manera sintética los resultados obtenidos por el diagnóstico, comenzando por los hallazgos relativos a la primera parte del estudio. Con respecto a la pregunta “¿Qué es lo que une a nuestro servicio?” Es constante la referencia de parte del funcionariado al trabajo con enfoque social que realizan. En este sentido se utilizó el concepto de “*Servicio a jóvenes y su inserción social*” para referirse a la vocación de servicio que tienen las y los trabajadores dentro de la institución, quienes persiguen el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población usuaria del Sename.

También se observa que esta vocación de servicio es coherente con la identificación de pertenecer a una institución pública. Las respuestas que hacían referencia a ello fueron codificadas como *“Servicio público”* donde se comprenden las labores diarias dentro de un gran engranaje, teniendo un compromiso con la institución, su misión y objetivos.

La pertenencia a una institución pública permite que las personas funcionarias que respondieron la encuesta puedan acceder a derechos laborales. Las respuestas que giraban en torno a este eje fueron conceptualizadas como *“Estabilidad laboral”*, puesto que se reconoce que las remuneraciones, los horarios de trabajo y el derecho a vacaciones son elementos que ven relevantes en la unidad del servicio.

La forma en que se articulan las personas dentro del servicio para lograr el trabajo en equipo es otro elemento mencionado de manera recurrente. Al respecto, se utilizó como concepto *“Ambiente laboral”*, para agrupar las respuestas acerca de las relaciones interpersonales que se generan entre quienes son funcionarios y funcionarias. Estas relaciones son vistas como facilitadoras del trabajo diario, siempre que se den en contextos éticos y de respeto.

En relación a la pregunta *¿Qué podemos mejorar en el buen trato a nuestro servicio?* Se mencionó con frecuencia la necesidad de que cada persona trabajadora conozca en profundidad su función y sepa reconocer la función del resto. Para este caso se utilizó el concepto de *“Conocer las funciones de los cargos”*. Se describe que es relevante para la concreción del trabajo en equipo y el respeto por los pares. En sintonía con lo anterior, distintas respuestas hacían referencia al trabajo en habilidades blandas como lo son la comunicación, empatía, respeto, tolerancia y no discriminación. Este grupo de ideas se agrupó en torno al concepto de *“Buenas prácticas laborales”*.

Se ve como una necesidad generar espacios dentro del trabajo donde las/os trabajadoras/es puedan conversar de manera distendida, conocerse en mayor profundidad y generar confianzas. Además, distintas respuestas dan como sugerencia la realización de talleres de género para mejorar el trato entre personas funcionarias. Las respuestas sobre este eje fueron agrupadas como *“Actividades para mejorar el ambiente laboral”*.

Existen distintos protocolos dentro de la institución que requieren de mayor difusión para que sean conocidos por cada persona trabajadora. En específico se nombró el protocolo de inducción y el de procedimiento frente agresiones, donde se les considera como elementos positivos, pero que pueden tener mejoras. Junto con ello se identificaron respuestas que sugerían establecer protocolos que dieran respuesta a situaciones de violencia de género.

En cuanto a la pregunta *¿Cómo se hace visible la inequidad de género en nuestro equipo?* Algunas respuestas hacen notar una preocupación por la feminización o masculinización de ciertos cargos, debido a la diferencia de remuneración por grado laboral. De esta forma se

utilizó el concepto de *“Brechas salariales o de grado”* para las opiniones que surgen en este tema.

Es más, hay una percepción de las jefaturas que es de interés para el presente análisis con perspectiva de género: respuestas hacen alusión a mayor cantidad de hombres dentro de cargos de mayor responsabilidad o que no existe un debido respeto a mujeres que ejercen cargos de jefatura. Junto con ello se expone que dentro del trabajo se suelen replicar roles asociados con los cuidados y el servicio para las mujeres funcionarias, existiendo un sesgo de género para los cargos. Otras respuestas describen tratos discriminatorios o situaciones de violencia en razón del género dentro del trabajo. Para los casos nombrados en este párrafo se utilizó el concepto de *“Sesgo de género”*.

A partir de situaciones discriminatorias hay respuestas que apuntan hacia la necesidad de mayor información sobre género, tanto para el trato con pares de trabajo como para la atención usuaria. Se utilizó el concepto de *“Falta de conocimiento en perspectiva de género”* para hacer referencia a la demanda por mayor información respecto a temáticas de género.

Las/os funcionarias/os que ejercen en sus vidas privadas de la maternidad y paternidad tienen una vivencia diferente al resto de funcionarios, para ello se utilizó el concepto de *“Experiencia de maternidad y paternidad”*. En este punto se suele mencionar la necesidad de mayor flexibilidad horaria y de que el servicio provea de salas cuna y jardines infantiles que puedan ser utilizadas por todo el funcionariado. Se responde en la encuesta que actualmente sólo se entrega el servicio a madres.

Existen respuestas que señalan no percibir brecha de género, y para aquellos casos se utilizó el concepto de *“No se perciben inequidades”*. Varias respuestas que sostenían no encontrar inequidades de género en el área laboral vienen acompañadas de conectores adversativos como *“pero”* y *“sin embargo”*, para luego describir situaciones que hacen referencia a inequidades de género.

Con respecto a la pregunta *¿Qué podemos hacer como equipo para disminuir las inequidades de género?* Las respuestas son variadas respecto a medidas que se pueden tomar a diferentes niveles. Incluir una perspectiva de género a nivel institucional mediante la recopilación de información, la reducción de brechas salariales o de grado, y la implementación de protocolos de violencia con perspectiva de género son iniciativas que pueden integrarse en el ámbito organizativo. Estas respuestas se enmarcan bajo el concepto de *“Intervención Institucional”*.

El conocimiento en materias de género y la mediación de conflictos es importante para mejorar el ambiente de trabajo. En este sentido las respuestas sugieren integrar capacitaciones de género para lograr adaptar este conocimiento a las labores diarias. Para

estas respuestas se utilizó el concepto de “*Capacitaciones*”, las que se ven necesarias para eliminar inequidades de género en el trabajo.

A partir de los análisis, se considera que los momentos de reflexión y conversación son necesarios para fortalecer actitudes o decisiones dentro de la institución, por lo que las respuestas que hacen alusión a ello se han agrupado bajo el concepto de “*Espacios de diálogo*”. Finalmente es necesario que se trabaje en habilidades blandas que estén fundadas en el respeto y no discriminación, para poder desarrollar de forma amena las actividades laborales. Las respuestas que mencionaron la necesidad de desarrollar este tipo de habilidades fueron conceptualizadas como “*Respeto en el trabajo*”.

A modo general los hallazgos más relevantes dicen relación con la existencia de barreras e inequidades de género en el ámbito laboral, las cuales se hacen presente a partir de discriminaciones, malos tratos y asignar tareas específicas de manera arbitraria según el género de la persona trabajadora. Se hace notar que los equipos laborales son esenciales para el desempeño y fortalecer los buenos tratos a partir del respeto y la no discriminación es crucial para que las personas se sientan cómodas y puedan desarrollar de mejor manera su labor.

Se hace visible la necesidad de mayor conocimiento en materia de género e igualdad, para mejorar el ambiente laboral y para aplicarlo dentro de las residencias en el contacto con la población usuaria del Sename. Puede tomarse en consideración capacitaciones que tengan como objetivo mejorar el ambiente laboral. Las personas funcionarias mencionan estar dispuestas a recibir preparación y contar con mayor conocimiento en materia de equidad de género. Es necesario dar revisión a los protocolos de la institución y considerar integrar nuevos protocolos hechos con una perspectiva de género.

Para finalizar, es preciso prestar atención en los roles de género que se reproducen en la distribución de tareas, considerar la situación de personas que son madres, padres o cuidadoras y mantener ambientes de respeto y no discriminación. Estas son las situaciones a las que más se refieren las respuestas de la pregunta sobre las formas en que se hace visible la inequidad de género.

En la segunda sección de este diagnóstico se analizaron los datos sociodemográficos, laborales y de remuneraciones del funcionariado del servicio. Esto con el fin de analizar las barreras y brechas de género en este estamento.

Un primer resultado encontrado a este respecto y que será clave para comprender las dinámicas de brechas dentro del servicio es que las mujeres representan un porcentaje mayor que los hombres dentro de la dotación total. Es decir, 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%). Esto tendrá especial relevancia al explicar las tendencias mixtas que se apreciarán en los análisis posteriores o incluso el porqué las mujeres pueden tener mayor representación que los hombres en ciertos espacios. Una explicación para esto tiene que ver con el rubro del servicio. Siguiendo una tendencia más macro de división sexual del trabajo, no es de extrañarse que en tanto Sename no trabaja en sectores, o productivos, económicos, financieros o del área de las ciencias, sea un espacio relegado por el poder principalmente a las mujeres.

En cuanto a algunos hallazgos de carácter sociodemográfico del servicio desagregados por sexo que pueden discutirse está el hecho que, teniendo en consideración lo mencionado anteriormente, que en el servicio en general hay más mujeres que hombres, esto no es así en todas las zonas del país. En efecto, tanto en el norte como en el centro, las mujeres tienen una mayor representación dentro del funcionariado en estas zonas, no obstante, la tendencia se invierte para la zona sur. Hecho que puede abrir preguntas a por qué ocurre esto y qué implicancias puede tener en materia laboral o incluso en el mismo funcionamiento del servicio.

En relación al análisis de variables de carácter laboral, algunos hallazgos que se pueden mencionar son los siguientes. Por un lado, si observamos la distribución del personal según escalafón y sexo, se obtiene que 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. Hecho que contrasta con lo visto anteriormente, que en el servicio en general, haya más mujeres que hombres contratados.

Luego al ver cómo se distribuyen en los distintos tipos de centro, sí es posible ver como tendencia que en los centros de internación la representación de ambos sexos es relativamente paritaria, lo que no ocurre propiamente tal en las direcciones Nacional y Regional, en donde las mujeres tienen una mayor representación que los hombres. Hecho que llama la atención en tanto estos son lugares de mayor toma de decisión que los centros de internación, y por lo tanto donde se esperaría por lo mismo, que estos fuesen espacios tomados principalmente por hombres.

Al cruzar la distribución del funcionariado por años de antigüedad y sexo la tendencia es mixta. En el primer tramo, 5 años o menos, se observa que el 26,3% de las mujeres se encuentra en esta categoría, frente al 19,6% de los hombres. En el segundo tramo, de 6 a 10 años, la distribución es similar: 23% de los hombres y 22,9% de las mujeres tiene esta cantidad de años de antigüedad. Luego en los tramos siguientes de 11 hasta 25 años, se aprecia una mayor presencia de hombres que de mujeres. Diferencia que se revierte para los últimos dos tramos, de 26 a 30 años, y de 31 años o más, donde las mujeres en términos proporcionales tienen mayor presencia. Esto podría ser indicio de las entradas y salidas al

mundo laboral que están afectadas por los ciclos vitales, que para el caso de las mujeres presenta patrones específicos por motivos de cuidado.

Finalmente, en otro orden de cosas, antes de pasar a las brechas salariales, llama la atención por ejemplo las diferencias que pueden apreciarse en cada uno de los sexos a la hora de afiliarse a una institución de previsión de salud. Sobre esto, aunque la diferencia no sea abismante, sí llama la atención que proporcionalmente más hombres del servicio se encuentren en Isapre (37,1%) que las mujeres (34,4%).

Por último, al analizar las brechas de ingreso dentro del funcionariado, tomando como referencia los datos provistos para los 12 meses del año 2022, puede observarse lo siguiente. El ingreso promedio mensual para hombres es de \$1.477.412 y para mujeres de \$1.500.167. La diferencia entre ambos es de \$22.755 y representa una brecha porcentual de 1,5%. Es decir, que las mujeres en promedio ganan 1,5 puntos porcentuales más que los hombres.

Al analizar los datos de ingreso por años de antigüedad, puede apreciarse que en general no existen mayores brechas de ingreso y que las tendencias son mixtas. No obstante esto, sí llama la atención que, al menos hasta los 15 años de antigüedad, la brecha existente sea a favor de los hombres. Es decir, 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 luego 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.

Al analizar la diferencia de ingreso por nivel educacional, se observa que existe una brecha que tiende a ser positiva a favor de las mujeres. Esto es, a nivel de educación básica, los hombres tienen un ingreso promedio de \$1.267.741 y las mujeres de \$1.445.509, encontrándose una brecha de 14%. Esta brecha se acorta para el caso de la educación media resultando en 4,5%. Siguiendo con la misma tendencia, a nivel de educación técnica, la brecha se acorta aún más, resultando en 1,9% a favor de las mujeres. Finalmente, a nivel de educación universitaria, la tendencia se invierte y resultan los hombres quienes tienen levemente un mayor ingreso (brecha porcentual de -0,4%).

Al explorar la brecha de ingreso por zona, podemos apreciar a grandes rasgos 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).

Otra dimensión en que se expresan las brechas salariales tiene que ver con la calidad jurídica. Al observar estos datos, se obtiene que a nivel de contrata las mujeres perciben levemente un mayor ingreso que los hombres (\$1.495.671 y \$1.471.685, respectivamente), significando una brecha leve de 1,6%. No obstante, esto es distinto para quienes son parte de la planta, donde la brecha a favor de los hombres asciende a -14,3%. En efecto, en este

nivel los hombres tienen un ingreso promedio de \$3.211.055 y las mujeres de \$2.751.907, es decir \$459.148 menos.

Distinguido el ingreso por escalafón, puede apreciarse nuevamente una tendencia no tan clara. Esto pues a nivel Auxiliar las mujeres perciben en promedio un mayor ingreso que los hombres (\$1.642.348 frente a \$1.562.276), resultando en una brecha positiva a favor de las mujeres de 5,1%. Esta misma brecha se mantiene pero de manera más estrecha a nivel Administrativo. En efecto, en este nivel las mujeres ganan levemente 1,3% más que los hombres. Misma tendencia que es posible observar a nivel Profesional donde la brecha es marginal (0,4% a favor de las mujeres). Sin embargo, a nivel Técnico la brecha se invierte, resultando positiva a favor de los hombres (-0,9%). Por último, llama la atención la diferencia de ingreso que se encuentra en el nivel Directivo, en donde los hombres ganan en promedio \$3.211.055 frente al ingreso promedio para las mujeres en este escalafón, que asciende a los \$2.751.907. Es decir, una diferencia de \$459.148 (-14,3%). Valor que, si se multiplica por los 12 meses del año, llega a los \$5.509.776.

La distribución del ingreso diferenciado por sexo a lo largo de los grados presenta también una tendencia mixta con ciertos momentos más desiguales, como es el grado 4, donde la diferencia de ingreso promedio entre hombres y mujeres es de -\$1.490.420 (-43,1% menos de ingreso para las mujeres). La máxima brecha porcentual a favor de las mujeres se encuentra en el grado 21, donde la diferencia de ingreso promedio mensual alcanza los \$393.694, lo que representa una brecha porcentual de 27,1%.

Finalmente, las brechas de ingreso por sexo son relativamente bajas al ser observadas por tipo de centro. No obstante, solamente en los CIP-CRC las mujeres perciben levemente un mayor ingreso que los hombres (2,1%). En el resto de los tipos de centro la relación se invierte siendo los hombres quienes tienen mayor ingreso que las mujeres. En el caso de CSC las mujeres ganan 6,2% menos, en el caso de la DINAC, 5,4% menos, y finalmente en la Dirección Regional, 4,9% menos.

En tercer y último lugar, al analizar las desigualdades, discriminaciones y/o violencias de género en la población usuaria del servicio, se encuentran los siguientes resultados.

A partir del registro institucional que contabiliza 7.152 personas usuarias del servicio, los datos de caracterización muestran que la mitad de las personas usuarias se concentran en la zona centro (56%), en sintonía con datos del último censo nacional (INE, 2023). En cuanto al sexo, el 90% del total son hombres. Las 599 mujeres se concentran en la zona centro (313), mientras que en el sur (164) y norte (122) figuran en menor cantidad. 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.

Sí es problemático, en otro orden de cosas, que se identifica un alto número de registros “sin información” sobre el tipo de enseñanza de la población usuaria del servicio (55%). Considerando lo anterior, la mayoría de estas personas cuenta/cursa el nivel E.M. para adultos, seguido del nivel E.M. para niños/as y jóvenes.

La caracterización según etnia también se ve interferida por un alto número de registros “sin información” (91,7%). Solo para 569 personas es posible analizar esta variable, con mayor presencia en la zona sur (257 casos). Se destaca la etnia mapuche como aquella con mayor frecuencia (308) y presente a lo largo del país.

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.

La situación migratoria tiene estrecha relación con la nacionalidad de las personas usuarias del Sename y muestra tendencias por sexo. Para un grupo de alrededor de 300 personas de otras nacionalidades (no chilena), un tercio se identifica sin regularización, (siendo mayor en porcentaje esta situación crítica para mujeres que para hombres). Menos de un 20% está en proceso de regularización, e invierte los porcentajes por sexo, habiendo más preponderancia de esta situación para hombres que para mujeres.

Las causales de ingreso al Sename son preponderantemente delitos contra la propiedad (70,4%), tanto para el grupo de hombres como de mujeres. Con distancia, se posicionan en segundo lugar los delitos contra las personas (7,8%). Esta última causal es levemente mayor en las mujeres. Los delitos contra el orden, la familia, la moralidad pública e integridad sexual, son contrastantemente mayores entre hombres, mientras que en las usuarias no se identifican.

Vinculado a lo anterior, el 53,5% de la población usuaria se encuentra en condición de condena y un 20% con medidas cautelares no privativas de libertad. No se observan en esta variable diferencias contrastantes por sexo en estas dos categorías.

Mayoritariamente la población usuaria se atiende en instituciones tipo medio libre, administrados por los OCAs (75%). Un cuarto, por consiguiente, son de tipo administración directa por el servicio. Dentro del primer tipo, son mayoría los programas multimodales y de libertad asistida especial.

Finalmente, en cuanto a la permanencia en el servicio, se observan tiempos de mediano alcance, donde un tercio de las personas usuarias del servicio permanece de 1 a 6 meses en

el Sename, un cuarto de 7 a 12 meses y casi un 20%, de 1 a 2 años. Las distribuciones de permanencia son semejantes entre hombres y mujeres en estos tramos.

A partir de los resultados obtenidos mediante este diagnóstico institucional de género, se plantean las siguientes recomendaciones para la toma de decisiones, las cuales se distinguen en dos niveles.

El primero tiene que ver con un nivel técnico relativo a las fuentes de información. En efecto, los registros institucionales tanto sobre el funcionariado y la población usuaria del Sename, a nivel nacional constituye un valioso insumo para poder caracterizar a quienes se desempeñan y quienes se benefician directamente del servicio. Diversas autoras señalan que es un avance para las instituciones proveer estadísticas de género para la toma de decisiones (Rigat-Pflaum 2008, Clavero y Galligan 2019). Sin embargo, llama la atención que la única variable para poder indagar con perspectiva de género en los datos de la institución sea la variable sexo.

La variable sexo se termina interpretando y asumiendo como sexo registral. Solo distingue de manera binaria entre hombres y mujeres, sin dar espacio a otras categorías identitarias posibles, tanto a nivel de funcionariado como de población beneficiaria. Cabe recordar a este respecto la reciente Ley 21.120 que reconoce y protege la identidad y expresión de género para las personas trans, sobre la cual incluso ya se ha reconocido de manera institucional, la existencia de género no binarios. Estos cambios normativos se podrían ir pesquizando mediante la actualización de los registros institucionales mencionados, sin ocultar las múltiples categorías en cuanto a la identidad de género, más allá del cuerpo sexuado. Así, podríamos pensar en encontrar próximamente, mujeres, hombres, personas no binarias; y generar las variables para permitir la auto-identificación como una persona trans. Igualmente, se está al debe de avanzar hacia el reconocimiento de una diversidad de orientaciones sexuales, las cuales efectivamente se relacionan con la manera de interactuar en el día a día y que constituyen ejes de dominación, sea a nivel de funcionariado, de población usuaria, o en la interacción entre ambos niveles.

Adicionalmente, y en función de los resultados obtenidos con la Encuesta 8M, se recomienda la incorporación de la condición de cuidadores/as en los registros institucionales del funcionariado. Hay consenso en que la situación que vivencian hombres y mujeres no es igualitaria, cuando el sistema sexo/género legitima prácticas y valores asociadas al mundo masculino por sobre al femenino. En ese sentido, el trabajo de cuidado ha sido uno de los temas atribuidos principalmente a las mujeres por su capacidad procreadora. No obstante, en las últimas décadas existen demandas por democratizar estas responsabilidades tanto entre hombres y mujeres, así como sumar esfuerzos articulados entre los distintos actores sociales (familia, el Estado, la comunidad y el mercado). En ese sentido, se sugiere, junto con identificar entre el funcionariado quienes cuidan, también

saber a quién cuidan y en qué temporalidad (permanente o transitorio). Generar este conocimiento es condición necesaria y previa para examinar posibles estrategias institucionales alineadas con la corresponsabilidad social, que promuevan la conciliación empleo-vida familiar-vida personal entre sus trabajadoras y trabajadores de manera más igualitaria.

Por lo anterior, se recomienda a los equipos de gestión y de recursos humanos a cargos de la creación, ingreso, consolidación y revisión sistemática de los datos en los repositorios de la institución, la 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 análisis de género más profundos.

Asimismo, se recomienda 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. Las técnicas de producción de información pueden ser entrevistas, grupos focales o etnografías institucionales, así se cuenta con información más detallada y de distinta naturaleza.

El segundo nivel de las recomendaciones es de corte político y guarda relación con la institucionalización y transversalización del enfoque de género en organismos. Los resultados obtenidos dan cuenta de 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. Una de las estrategias que se recomienda es la creación de una unidad especializada en enfoque de género que tenga como objetivo promover la transversalización de dicho enfoque al interior del Sename. Para asegurar su incidencia, se debiera contar con un equipo multidisciplinario y con participación activa con todos los equipos y jerarquías del servicio, desplegados tanto en la capital como en regiones. Así como contar con un presupuesto robusto y constante a lo largo del tiempo, que no amenace la estabilidad de los equipos ni de su trabajo.

Al mismo tiempo, la redefinición de su quehacer debiera tener en consideración el perfil y formación (o no) en estudios de género del funcionariado; promover procesos democráticos, inclusivos (no sólo dirigidos a mujeres) y participativos para el levantamiento de necesidades institucionales; alinear contenidos de género mediante cursos de formación así como campañas de comunicación interna, para que quienes trabajan con distintos grados, antigüedad laboral y perfiles de cargo, logren apropiarse de un lenguaje común y deconstruir las prácticas formales e informales que revelan desigualdades y violencias de género.

En concreto, algunas de las propuestas emanadas por el mismo funcionariado, con miras a resolver parte de las situaciones aquí retratadas son las siguientes:

- Levantar más información sobre violencia e inequidad de género
- Implementar programas para tratar las brechas y barreras de género
- Generar protocolos de violencia con perspectiva de género
- Realizar capacitaciones sobre sexo-género
- Contar con espacios de diálogo para dar solución a problemas internos
- Dar capacitaciones sobre ambientes laborales.

De esta manera, se reconoce el esfuerzo que han hecho los equipos del Sename para abordar las brechas y barreras que pueden existir tanto a nivel de funcionariado como a nivel de población usuaria, y que se expresan en diagnósticos como el presente. Estos procesos de generación de información constituyen hitos necesarios para avanzar en acciones concretas hacia una mayor equidad y eliminación de las violencias por razones de género.

En cuanto a las brechas e inequidades a nivel de funcionariado, además de atender aspectos clave ya mencionados, como la distribución injusta de las labores de cuidado; un monitoreo constante de la distribución por sexo y del ingreso en el personal según las distintas dimensiones laborales permite generar acciones afirmativas para reducir las brechas de género y barreras de ingreso de las personas a los distintos puestos y espacios de toma de decisión dentro del servicio. No está demás señalar que el hecho de que este servicio contradiga las tendencias más macros, sobre todo de ingreso y ocupación para hombres y para mujeres, quiere decir que las brechas a favor de las mujeres sean algo deseable dentro de una organización.

A nivel de población usuaria, transversalizar una perspectiva de género implica incorporar en el diseño programático acciones efectivas que atiendan las diferencias, desigualdades y violencias que se dan en las dinámicas entre y dentro de cada uno de los sexos, y en su relación en tanto niños, niñas, niños y adolescentes con quienes implementan el servicio. Hacer esto puede ayudar no solamente al fin último del Sename que es la reinserción social, sino también a la prevención focalizada de los delitos cometidos por los niños, niñas, niños y adolescentes, entendiendo los distintos motivos que llevan a estos actos; tal como se aprecia en la tercera parte de la exposición de los resultados.

Finalmente cabe mencionar que tanto la generación de datos con perspectiva de género, como la transversalización de la perspectiva de género en el funcionamiento del Servicio Nacional de Menores es algo que va más allá de trabajar exclusivamente sobre los aspectos generizados dentro de las relaciones sociales entre y en cada uno de los estamentos; sino que, más allá de eso, son una oportunidad para avanzar hacia un nivel de ejercicio más pleno de los derechos humanos en grupos específicos, como también para alcanzar mayores niveles de bienestar social general.

## PARTE I. ANTECEDENTES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

### ANTECEDENTES SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

El género es una categoría constitutiva de las relaciones sociales en base a la distinción entre los cuerpos sexuados, sobre los cuales establece relaciones primarias de poder. La diferencia sexual fundada en el control que ejerce el patriarcado sobre las mujeres se sostiene y explica en base a esta distinción (Scott, 2002). Mediante el género se crean representaciones y normatividades sociales, a la vez que se constituye como una identidad subjetiva, ambos elementos en interrelación (Scott, 2002).

Considerando las vertientes sociales y culturales, podemos hablar de un sistema sexo/género correspondiente al conjunto de “prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica” (de Barbieri, 1993, p. 149). Dicho sistema articula y legitima un modelo de género binario y jerárquico, de cualidades, espacios y prescripciones disímiles entre hombres y mujeres. Pese al reconocimiento de la construcción social modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad, sin embargo, los estudios de género nos invitan a examinar y deconstruir reconociendo las múltiples maneras de ser mujer y hombre, en intersección con la generación, lo étnico-cultural y la clase social.

La perspectiva de género, como enfoque teórico, se fundamenta en los efectos de la desigualdad, discriminación y la violencia. Su propósito es fortalecer la democracia y erradicar las implicancias negativas vinculadas al sexo, identidad de género y orientación sexual. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979, representa un tratado de Derechos Humanos cuyo objetivo es erradicar las desigualdades basadas en el género.

Este acuerdo es vinculante para los países que lo ratifican, y Chile es uno de los Estados parte que se compromete a cumplir con sus disposiciones. El tratado obliga a los Estados a incorporar todas las medidas que estén a su alcance para lograr la igualdad de hecho entre géneros (ONU Mujeres, 2015).

Finalmente, los principios de igualdad y no discriminación son consagrados en la carta de derechos fundamentales y son responsabilidad de los Estados promoverlos. En este contexto, se examinan las brechas de género presentes en la institución.

### TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y EL ROL CLAVE DEL ESTADO

Los movimientos feministas a nivel internacional y nacional han jugado un rol fundamental al “impactar y orientar las agendas públicas para fomentar la igualdad de género en los ámbitos organizacionales” (Orcasita et al., 2022). Esto se plasma en acuerdos

internacionales para garantizar la igualdad de hombres y mujeres en la legislación y en la práctica institucional (ONU Mujeres, 1996).

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, establece como horizonte la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y áreas de acción de una manera integral (Bersezio et al, 2020; Alonso, 2010; Rigat-Pflaum, 2008). De entonces, se comienza a difundir el concepto de transversalización del enfoque de igualdad de género, referido a:

la inclusión de la perspectiva de género y no solo la realización de actividades puntuales; ésta debe ser ubicua, presente en todas las políticas; y además, debe ser llevada a cabo por los actores habituales, sacando a las políticas de género de su tradicional “gueto” político (Alonso, 2010, p. 52).

El enfoque de transversalización persigue cambios en la arquitectura institucional y en la agenda política, estableciendo nuevos temas que habían sido ignorados por las políticas tradicionales de género, focalizadas en las mujeres. De esta manera, se plantea el potencial transformador del enfoque de género en las instituciones, cuya orientación sea un cambio social estructural y profundo.

En sintonía con los lineamientos internacionales, la experiencia chilena de transversalización del género se desarrolla en los servicios del Estado. En 1998 se aprobó el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) con el objetivo de mejorar las actividades desarrolladas por los servicios públicos (Ley 19.531). En 2002 se intenciona la incorporación de un enfoque de igualdad de género en todos los ministerios y servicios del Estado de Chile, mediante la aprobación del PMG de Género.

El PMG de Género busca transversalizar este enfoque en todas las etapas de la provisión de productos estratégicos (diseño, implementación, evaluación) y modificar las prácticas de los servicios públicos hacia la igualdad de oportunidades (PNUD, 2010). Se trata de una iniciativa estatal para la inclusión de una política de equidad de género en la agenda de gestión del sector público, “tanto en la formulación de políticas como en el quehacer de los servicios”, el cual es reconocido internacionalmente por su innovación en esta área estratégica (Banco Mundial 2008 en PNUD 2010, p.205).

Articular las potencialidades del enfoque de género con los objetivos de cada unidad no ha sido un proceso exento de dificultades para las instituciones del Estado. Incentivar la apropiación del enfoque de género en el quehacer laboral y así como traducir los compromisos declarados por las/los funcionarias/os y autoridades en acciones efectivas, sigue siendo un desafío permanente. Esta situación no es propia de los servicios del Estado, sino que es compartido en otros espacios laborales que han impulsado estudios de género para una mejor comprensión de su cultura, prácticas institucionales e interacciones sociales (Andrade y Bustamante, 2022, Gaba, 2019). A continuación, revisamos una selección acotada para los propósitos de este informe.

## APORTES DESDE LA INVESTIGACIÓN SOBRE INSTITUCIONES CON ENFOQUES DE GÉNERO

Los estudios institucionales con perspectiva de género se desarrollan desde los años 80' en los países centrales y en las últimas dos décadas en Chile, para visibilizar, problematizar y deconstruir las desigualdades existentes en estos espacios (Gaba, 2019). La investigadora Sandra Acker (1992) sostiene que estamos inmersos/as en *organizaciones generizadas*, puesto que las relaciones de género de nuestra sociedad son estructurantes de todos los lugares que habitamos.

Las instituciones no son neutrales, identificándose barreras y sesgos que favorecen ciertos tipo de trabajadores (varones, blancos, heterosexuales, sin responsabilidades de cuidado y disponibles 24/7). Otros grupos, tales como las mujeres y las diversidades sexuales, permanecen en situaciones de desventaja, por diversas prácticas evidentes/sutiles, así como formales/informales dentro de la institución (Gaba, 2019).

Pese a los avances en términos de normativas, “en la práctica no se ha logrado eliminar la desigualdad de género en las condiciones laborales de las mujeres, persistiendo una disociación entre lo que se plantea en términos jurídicos y políticos” (Gómez-Urrutia y Jiménez-Figueroa, 2019 en Orcasita et al., 2022, p.4).

De esta manera, en el mundo laboral se reconocen fenómenos tales como: la menor presencia de mujeres en altos cargos de poder, prestigio e ingresos, claves en la toma de decisiones (segregación vertical), la concentración de preeminencia de mujeres en ciertas áreas de trabajo (segregación horizontal), brechas salariales, diferencias en las horas de trabajo global (remuneradas y no remuneradas), problemas de conciliación trabajo-familia-vida personal, y violencias con base en el sistema sexo/género.

Adicionalmente es posible encontrar un discurso dominante que legitima la igualdad de género, y que coexiste con alguna(s) de las prácticas de desigualdad mencionadas. Estos denominados subtextos de género (Benschop y Doorewaard, 2012) nos muestran las complejidades institucionales y la necesidad de analizarlas con perspectiva de género.

Así, bajo el discurso “pro-igualdad” algunas interpretaciones comunes en el ámbito laboral con base en el sistema sexo/género son: atribuir el liderazgo y el ejercicio poder como cualidades propia de los varones, y el cuidado, como responsabilidad exclusiva de las mujeres; cuestionar medidas afirmativas (cuotas de género) como atentado al mérito generando discriminación contra los hombres; no considerar a las mujeres grupo en desventaja cuando su proporción tiende a la paridad; y, analogar la entrada de mujeres al mundo laboral con la eliminación de desigualdades de género (Orcasita et al., 2022). Estas ideas no reconocen los obstáculos y barreras invisibles construidas sobre la división sexual del trabajo, y que trascienden las decisiones individuales, expresándose en techos y fronteras de cristal en las instituciones (Burin, 2008).



Las actividades de sensibilización y capacitación del personal son importantes, pero al mismo tiempo, revelan diversas resistencias que requieren tiempo para abordarse con miras al cambio institucional con enfoque de género. Dicho cambio no es lineal ni inmediato. La transversalización de género en el Estado puede ser adaptado, resistido, transformado, y potenciado según la configuración de factores institucionales, organizacionales y subjetivos que constituyen el entorno de las prácticas (PNUD 2010, 210).

Conforme a lo anterior, los diagnósticos institucionales de género constituyen una herramienta para “iluminar determinadas dimensiones de la realidad que no se pueden identificar desde otros marcos interpretativos” (Cobo, 2009, p. 37). Su utilidad estriba en la develación de nudos críticos en las instituciones y cuyos análisis puedan ser un insumo para la toma de decisiones, es decir, desembocar en acción para fortalecer una gestión de calidad.

Los diagnósticos institucionales de género buscan revelar los sesgos y barreras de tipo cultural y estructural que interfieren en el aprovechamiento total de las competencias disponibles en la institución y su desarrollo en hombres y mujeres, lo que incide en la calidad del servicio que se brinda a la población (Inmujeres, 2011). Asimismo, permiten establecer una línea de base o conocer el estado de situación inicial de la institución, para monitorear los avances en el tiempo en las áreas definidas.

En la medida que se conoce la situación de género en términos de valores, prácticas y procesos, los diagnósticos institucionales de género constituyen su paso inicial para llevar a cabo acciones tendientes a la transversalización de género de manera amplia e integral. Este diagnóstico se nutre de diversas fuentes de información, a partir de registros proporcionados por la unidad que encarga este estudio de género orientado a la reestructuración institucional.

#### **DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN SENAME: SITUACIÓN SENAME Y CAMBIO A SERVICIO NACIONAL DE REINSERCIÓN SOCIAL JUVENIL**

En este contexto, en respuesta a la necesidad de fortalecer la transversalización de una perspectiva de género en el Estado, toman relevancia los compromisos adquiridos por el Servicio Nacional de Menores en materia de género tanto con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, como con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG).

En efecto, realizar un diagnóstico de género se encuentra inscrito dentro del Programa de Trabajo Género 2023, el cual sigue los lineamientos del Compromiso de Género del ministerio y del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

El presente diagnóstico estará orientado, por lo tanto, a actualizar la información de género con la que cuenta el servicio, en el marco de la transición del actual Servicio Nacional de Menores al nuevo Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, el cual trabajará exclusivamente en el



área de la justicia y reinserción juvenil, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley sobre Responsabilidad Penal Adolescente (N°20.084).

El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, cuya implementación se está realizando de manera gradual, tiene como propósito administrar y ejecutar las medidas y sanciones contempladas por la Ley N°20.084, mediante el desarrollo de programas que contribuyan al abandono de toda conducta delictiva, a la integración social de las y los jóvenes infractores de ley y a la implementación de políticas de carácter intersectorial (Minjusddhh, 2023).

Este organismo será especializado en temáticas de adolescentes y jóvenes en conflicto con la justicia, contará con un alto nivel técnico y profesional en cuanto a su estructura organizacional y con un modelo de intervención especializado para la reinserción social juvenil (Minjusddhh, 2023).

## **OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO**

### **OBJETIVO GENERAL**

Realizar un diagnóstico institucional sobre desigualdades y discriminaciones de género relacionadas con el quehacer del Servicio Nacional de Menores, con datos del 2022 y primer semestre del 2023, a nivel nacional y desagregado por zona y, a partir de los resultados, generar recomendaciones para la toma de decisión institucional en el contexto del traspaso del servicio.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

OE 1: Describir desde la perspectiva del personal encuestado cómo es percibida la inequidad de género a nivel institucional y en los equipos de trabajo del servicio.

OE2: Analizar las barreras y brechas de género a nivel laboral en el personal del servicio.

OE3: Analizar las desigualdades, discriminaciones y/o violencias de género en la población usuaria del servicio.

OE4: Generar recomendaciones para la inclusión de una perspectiva de género en la implementación del nuevo Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, a partir de la información producida y de una sistematización de las propuestas hechas por el mismo funcionariado para reducir las inequidades de género.

## PARTE II. HALLAZGOS Y RESULTADOS

En este apartado se presentan los hallazgos y resultados obtenidos para cada una de las tres fuentes de información que constituyen el presente diagnóstico.

### 1. ENCUESTA 8M

En esta sección se presentan la metodología y los hallazgos de la primera parte del estudio propiamente tal.

#### 1.1 METODOLOGÍA

La investigación realizada es de tipo cualitativa, orientada a desarrollar una forma de “comprensión del otro” y un análisis que está dentro del mundo de los significados (Canales, 2006). En este marco, se busca comprender la opinión del personal sobre inequidades de género que está presente a nivel institucional y en sus labores diarias.

La producción de datos es realizada a partir de la Encuesta 8M, la cual fue administrada a integrantes del personal del Sename en conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora entre el 9 de marzo y 13 de abril del 2023. Se recopiló respuestas de distintos sectores, incluyendo la Dirección Nacional, Direcciones Regionales y Centros de Atención Directa de todo el país. En total, se recibieron 46 respuestas para las 9 preguntas que incluyó dicha encuesta, de las cuales 4 fueron preguntas abiertas fueron sometidas a un análisis de contenido, utilizando el software “Atlas Ti”.

El análisis de contenido es una técnica científica que consiste en asignar códigos para identificar características específicas en el texto, interpretando su contenido y permitiendo una comprensión más profunda de las respuestas proporcionadas. Esta técnica se realiza a partir de 5 componentes (Andréu, 2002):

- a. Determinar el objeto o tema de análisis
- b. Determinar las reglas de codificación
- c. Determinar sistema de categorías
- d. Comprobar la fiabilidad del sistema de codificación
- e. Inferencias

Se realizó un análisis de contenido de tipo semántico (Andréu, 2002), en donde se define una estructura significativa de relación y considera su frecuencia. Las categorías dependen directamente del fenómeno estudiado, donde se identifican variantes en la expresión de la estructura. Se toma en consideración la intención y el contexto del texto.

Con razón de conocer desde la perspectiva de las personas funcionarias cómo es percibida la inequidad de género a nivel institucional y dentro de los equipos funcionarios se han escrito los siguientes hallazgos.

## 1.2 HALLAZGOS

### ¿QUÉ ES LO QUE NOS UNE EN NUESTRO SERVICIO?

En relación con la pregunta “¿Qué es lo que une nuestro servicio?” se identifica una profunda motivación por mejorar la calidad de vida de NNA y ayudar en su reinserción. Esta vocación de servicio va de la mano con pertenecer a una institución de carácter público. Otro punto de interés es que el trabajo en el Sename permite a las personas funcionarias tener derechos y estabilidad laboral.

<b>Conceptos clave</b>	servicio a jóvenes y su reinserción social – servicio público – ambiente laboral – estabilidad laboral
------------------------	--

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

Entre las personas funcionarias existe una clara motivación en su trabajo, el que se puede ver traducido en cambios de mayor envergadura, siendo altamente conscientes de la repercusión que su labor tiene en personas jóvenes residentes en el país:

*“Nuestro trabajo está orientado a prestar un servicio, entonces estamos todos enfocados en eso. Tenemos distintas profesiones u oficios y todos nos orientamos a un mismo fin, trabajando en conjunto. Nuestro trabajo es personalizado y lo hacemos con cariño, y puede generar cambios en sus vidas.”*

(Centro de Administración Directa, Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo)

Un elemento que las personas encuestadas consideran importante en la unidad del servicio es el mejorar la calidad de vida y contribuir a la reinserción de NNA. Esto tiene relación con la vocación de servicio y la búsqueda de inclusión en la sociedad de jóvenes que son usuarios/as. Gran parte de las respuestas reflejan el profundo sentido social como una motivación para realizar sus funciones. Hay una valoración intrínseca del trabajo por jóvenes que han infringido la ley, el aporte a su reinserción

Se observa en las respuestas que la reinserción de jóvenes es una motivación porque se entrega un servicio social contribuyendo a mejorar puntos críticos de la sociedad. Reconocen que el buen trato y el respeto hacia los Derechos Humanos de NNA contribuye fundamentalmente a su reinserción:

---

*“Como Departamento, nos une mejorar la calidad de atención de los procesos directamente relacionados a la inserción de l@s jóvenes.”* (Dirección Nacional, Región Metropolitana)<sup>1</sup>

*“Vocación y deseo de trabajar por nuestros jóvenes, trabajar por la reinserción social y judicial para nuestros jóvenes.”* (Dirección Nacional, Región del Maule)

En distintas respuestas se refleja que existe confianza en que es posible lograr la reinserción de NNA usuarios del servicio, ello se menciona como una esperanza que conservan en los objetivos y misión de la institución. En ese sentido, se cree en la organización y en los progresos que se puedan realizar en el marco de la transformación de Sename:

---

*“[Tengo] la convicción que la reinserción es posible, con posibilidades de cambio y transformación de realidades, es posible.”* (Centro de Administración Directa, Región Metropolitana)

El compromiso con un servicio social tiene relación con una responsabilidad con la justicia, los Derechos Humanos y la institución de la que se es parte:

---

<sup>1</sup> Cabe notar de esta cita, el empleo de una técnica lingüística para “desgenerizar” el uso del lenguaje. Esto puede ser, o por no utilizar el masculino como genérico, o para referir a una diversidad de sexos-géneros más allá del binarismo hombre-masculino y mujer-femenino.

*“Nos une nuestra misión institucional y compromiso por la justicia y reinserción social juvenil. En particular el compromiso por mejorar permanentemente la atención y servicio para los jóvenes usuarios de Sename.”* (Dirección Regional, Región Metropolitana)

*“El bienestar de los jóvenes, trabajo conjunto con contingencias, representamos al servicio ante la sociedad, compromiso con la ley y DDHH y con jóvenes, las metas.”*  
(Centro de Administración Directa, Región de Valparaíso)

*“Compromiso individual y colectivo para cumplir con los objetivos institucionales de las necesidades de los jóvenes.”* (Dirección Regional, Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo)

#### **b. Servicio público**

Un fuerte elemento de unidad que diferentes equipos señalan es el rol que se tiene como personas trabajadoras del sector público, encontrando una motivación en el impacto que puede tener su labor a nivel social. Al ser funcionarios públicos sienten que su trabajo es parte de un gran servicio, y los lineamientos institucionales entregan nociones para su desempeño, dotando de sentido al trabajo diario.

Se desprende de varias respuestas el compromiso hacia la institución y sus objetivos:

*“El compromiso con la labor que desempeñamos y con la misión, objetivos institucionales.”* (Dirección Regional, Región del BíoBío)

La calidad de persona trabajadora del sector público contribuye a la sociedad

*“En la calidad de funcionario público y la contribución a la sociedad desde la reinserción social.”* (Dirección Regional, Región de la Araucanía)

Las respuestas reflejan que el trabajo en el servicio público conlleva una dedicación y una vocación para trabajar por la vida de NNA:

---

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

*“Calidad de funcionarios públicos, dedicado al trabajo con jóvenes en internación provisoria y en conflicto con la justicia.” (Centro de Administración Directa, Región Metropolitana)*

La misión institucional entrega lineamientos para las tareas de cada año, lo cual permite a las personas funcionarias tener un sentido en su desempeño anual y dirigir sus acciones en el ámbito laboral a un objetivo:

---

*“De igual manera, nos une la misión de nuestro Servicio, y en cumplimiento de nuestro Plan Anual” (Dirección Nacional, Región Metropolitana de Santiago)*

### ***c. Estabilidad laboral***

Una motivación importante para el personal son el respeto a los derechos laborales, la conservación del empleo y un trabajo remunerado acorde, que es lo que entrega el servicio. Estos elementos son relevantes para que las personas funcionarias mantengan su interés por entregar un servicio de calidad.

La vocación de servicio que se ha mencionado anteriormente tiene como sustento la estabilidad laboral de las personas funcionarias, lo ven como un trabajo que tiene un sentido social y que les permite tener un sustento económico:

*“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)*

*“Remuneraciones que permiten tener una buena calidad de vida” (Centro de Administración Directa, Región de los Ríos)*

*“Todos tenemos un contrato de trabajo, el trabajo implica desarrollo personal.” (Centro de Administración Directa, Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo)*

#### **d. Ambiente laboral**

Existe consenso entre los/as funcionarios/as que un punto fuerte en su desempeño es el apoyo que se entrega dentro del trabajo. Las encuestas señalan que el ambiente laboral es un pilar para superar los problemas que se dan a diario dentro de los servicios.

Las personas funcionarias crean lazos significativos entre sus pares lo que permite trabajar en un buen ambiente y crear un sentimiento de unidad:

*“Buen clima laboral de la Dirección Regional de Ñuble favorece las relaciones.” (Dirección Regional, Región de Ñuble)*

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

*“Tener un sentido de pertenencia con la Institución.” (Dirección Regional, Región del Biobío)*

#### **¿QUÉ PODEMOS MEJORAR EN EL BUEN TRATO A NUESTRO SERVICIO?**

Sobre la pregunta ¿Qué podemos mejorar en el buen trato a nuestro servicio? Las respuestas giran en torno a dar espacios a las personas funcionarias para que tengan actividades de conversación y distensión, fomentar buenas prácticas laborales como lo son la comunicación, el respeto y la empatía. Muchas respuestas apuntan a la necesidad de conocer las funciones de quienes detentan los cargos, de esta forma se favorecería el mejor desarrollo de tareas individuales y el respeto a la labor de los pares.

#### **Conceptos clave**

Conocer las funciones los cargos – buenas prácticas laborales - actividades para mejorar el ambiente laboral – protocolos



### *a. Conocer las funciones de los cargos*

Se señala en más de una ocasión que es importante que cada persona funcionaria conozca profundamente su función y conozca las funciones de sus pares. Esto permite que cada uno se centre en su labor y no desestime el trabajo de otra persona.

Es relevante que las personas funcionarias conozcan el servicio y esto implica conocer sus propias funciones y las de sus pares. Esto fortalece el desempeño individual a la vez que se respeta las funciones ajenas:

*“[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)

*“Tener claro los roles de cada uno y cómo se afectan los otros cuando no se realizan las actividades comprometidas”* (Centro de Administración Directa, Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo)

*“Siendo empático con los roles y funciones que cada uno realiza, para ello es necesario conocer las funciones de los demás.”* (Centro de Administración Directa, Región de Coquimbo)

### *b. Buenas prácticas laborales*

En las respuestas es frecuente la referencia a habilidades blandas que deben estar presentes en los equipos de trabajo como la comunicación, empatía, respeto, tolerancia y no discriminación. Los equipos ven como una necesidad trabajar en esta línea para desarrollar de mejor forma los objetivos institucionales de Sename.

El respeto y la empatía son elementos que se repiten de manera constante, siendo necesarios para mantener el buen clima laboral:

*“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)

Lograr una comunicación plena entre las personas funcionarias es necesario para evitar malentendidos, conocer funciones y entregar información. Este es otro elemento que es constantemente mencionado en las respuestas, por lo que la comunicación dentro de la institución debe ser a partir del respeto, empatía y tolerancia.

---

*“Comunicación asertiva y claridad en los canales de comunicación”* (Dirección Regional, Región de Tarapacá)

*“Promoviendo una cultura de respeto, de empatía, de resolución de problemas cotidianos a través del diálogo oportuno”* (Centro de Administración Directa, Región de Coquimbo)

El principio de no discriminación para las y los trabajadores se visualiza en el entablar buenos vínculos laborales, desde el reconocimiento a los pares y el respeto por los cargos de cada persona funcionaria.

---

*“Con buenas prácticas laborales entre ellas, el respeto entre funcionarias y funcionarios. Evitar segregación, discriminación por la condición que sea.”* (Centro de Atención Directa, Región del Biobío)

### *c. Actividades para mejorar el ambiente laboral*

Las personas funcionarias señalan como relevante entregar tiempos que permitan conversar y resolver problemas que surgen en las horas de trabajo. Este tipo de instancias permite fortalecer el trabajo en equipo, por un lado, se conocen las particularidades de cada integrante y por otro lado se mejora en las dinámicas grupales.

---

*“Realizar jornadas de trabajo para analizar las debilidades y fortalezas del equipo.”* (Centro de Administración Directa, Región de Coquimbo)

Las respuestas en la Encuesta 8M refieren a la necesidad de resolver los conflictos que se presentan en trabajo, se puede optar en integrar talleres que se ocupen de ambientes laborales:

---

*“Respeto y comunicación, ausencia de trato diferenciado entre funcionarios/as, hacer una mesa de trabajo para levantar problemáticas que generan roces entre funcionarios/as, ser puntual y respetuoso, espacio tolerante. Postular a proyectos de mejoramiento de ambientes laborales”* (Centro de Administración Directa, Región de Atacama)

*“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)

Se hace mención la incorporación de talleres de género, los cuales son visto por las personas funcionarias como un aporte hacia el trato en el espacio laboral:

*“Participación en capacitaciones y talleres en tema de Equidad de Género.”* (Dirección Regional, Región de Arica y Parinacota)

*“Educación en temáticas de género y buen trato.”* (Centro de Administración Directa, Región de Los Ríos)

*“Sentido del trabajo, no hablar del otro, rumor; mejorando la comunicación efectiva, en base al respeto. Siendo inclusivo, erradicando el lenguaje sexista. Retroalimentando positivamente. Evitar los juicios. Ocupar los canales formales de comunicación, educando en equidad de género y abordando de forma eficaz situaciones de maltrato.”*  
(Centro de Administración Directa, Región del Biobío)

Sumado a lo anterior, también ven necesario la realización de celebraciones especiales, permitir espacios donde disfrute de relajación, autocuidado, dar tiempos a las/os trabajadoras/es para que puedan conocerse mejor y crear vínculos que permitan generar más confianza dentro del equipo:

*“Como base debe primar la tolerancia, la empatía y la comunicación en las relaciones, luego podemos capacitarnos en comunicación efectiva, realizar actividades como celebrar los cumpleaños, etc.”* (Dirección Regional, Región de Atacama)

*“Garantizando instancias de autocuidado y reflexión formal e informal”* (Centro de administración Directa, Región de Coquimbo)

#### **d. Protocolos**

Hay respuestas que apuntan en el fortalecimiento de diferentes protocolos como los de inducción, de resolución de conflictos y de procesos de denuncia frente a agresiones.

Se hace mención que el protocolo de inducción es un buen mecanismo institucional, pero mejorable:

*“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)

Por otro lado, se menciona que es necesario visibilizar en mayor medida el protocolo de procedimiento frente a agresiones, es indispensable hacer uso de las herramientas institucionales que están disponibles:

*“Mantener procedimientos de denuncia y procedimientos de activación frente a agresiones. Se puede mejorar el buen trato haciendo mayor difusión de esto.” (Dirección Regional, Región de Coquimbo)*

*“Reforzar la sociabilización de los protocolos de maltrato” (Dirección Regional, Región Metropolitana)*

Una respuesta hace mención a la necesidad de generar protocolos específicamente para resolución de conflictos:

*“Establecer protocolos y espacios para resolver conflictos” (Dirección Nacional, Región Metropolitana)*

### ¿CÓMO SE HACE VISIBLE LA INEQUIDAD DE GÉNERO EN NUESTRO EQUIPO?

Para el análisis de la pregunta ¿Cómo se hace visible la inequidad de género en nuestro equipo? Se identificaron las respuestas que hacían referencia las brechas salariales, se analizó en profundidad los sesgos de género que se encuentran en la distribución de labores, en los comentarios discriminatorios y en hechos de violencia. La experiencia de personas funcionarias que son madres o padres hace notar falencias en la institución. Y se expone que muchas veces la inequidad de género es debido a falta de información.

<b>Conceptos clave</b>	brechas salariales o en grado – sesgos de género – falta de conocimiento en perspectiva de género – experiencia de maternidad y paternidad – no se perciben inequidades
------------------------	---

#### *a. Brechas salariales o en grado*

En general hay escasas respuestas que tengan relación con las brechas salariales. Es visible una preocupación por algunos cargos que son vistos como masculinizados o feminizados.

Sobre las remuneraciones de personas funcionarias hay opiniones divididas en cuanto a si existe o no una brecha salarial. Sin embargo, se expone que existiría disparidad en los grados para personas que cumplen funciones similares:

*“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)*

*“No hay brecha que perjudique al género femenino, sin embargo, hay cargos (ETD) que tienen distintos grados.”* (Centro de Administración Directa, Región de Atacama)

### *b. Sesgos de género*

En primer lugar, se analizó las respuestas que se dieron en torno a los cargos de jefaturas. En segundo lugar, se exponen las opiniones sobre cargos de trabajo y su relación con el género. Como tercer punto se analizan experiencias discriminatorias y de violencia.

Se expone una preocupación por el trato que reciben las mujeres que tienen cargos de jefatura, donde se reconoce que se hace más complejo que reciban respeto o que sean vinculadas a encuentros con otras instituciones:

*“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)

Hay opiniones diversas sobre la distribución de jefaturas por género. Algunas respuestas refieren que hay más mujeres ocupando los puestos y otras describen que son mayoritariamente ocupados por hombres. Asimismo, hay una respuesta que se refiere a la distribución desigual en términos de género a nivel de las jefaturas:

*“En la DN eran puras mujeres hasta que un Director Nacional incorporó hombres.”*  
(Dirección Nacional, Región Metropolitana)

*“Todas las jefaturas de la DR de Coquimbo son mujeres (visibilizado principalmente por hombres participantes del grupo de conversación).”* (Dirección Regional, Región de Coquimbo)

*“El equipo directivo del centro está manejado por sólo hombres.”* (Centro de Administración Directa, Región Metropolitana)

*“Inequidad en los cargos directivos (no paritario).”* (Centro de Administración Directa, Región Metropolitana)

Hay distintas respuestas que refieren a que existen cargos pensados de manera sesgada, buscando a hombres para ser choferes o estar en portería y mujeres para hacer labores de aseo o cocina:

*“Hay cargos que se piensan para ser ocupados por hombres, sin que esto obedezca a necesidades del cargo.”* (Centro de Administración Directa, Región de Coquimbo)

*“[Hay] inequidad en el reclutamiento de personas, sin perspectiva de género, por ejemplo, jamás ha existido una conductora o chofer institucional.”* (Centro de Administración Directa, Región Metropolitana)

*“Como también, algunos cargos, que históricamente han sido ocupados por un género determinado al interior de la DRM, como, por ejemplo, choferes, secretarías, tías del jardín.”* (Dirección Regional, Región Metropolitana)

De forma más específica, hay distintas respuestas que apuntan a la existencia de sesgos de género en la asignación de funciones. Es decir, la distribución de cargos es percibida de forma arbitraria o discriminatoria debido a las representaciones de género asignadas a las personas trabajadoras.

Se reconoce que existe un trato discriminatorio hacia las mujeres para ciertas tareas que se desarrollan en los centros:

*“Se hace visible en comentarios machistas y en la relación de funciones considerando el género, por ejemplo, estigmatizando, destinando tareas en atención al sexo de cada persona.”* (Dirección Regional, Región del Biobío)

*“Cuestionamiento a la función de la mujer como ETD, asociado a un estereotipo de género, (muy débil para cuidar jóvenes problemáticos).”* (Centro de Administración Directa, Región de Antofagasta)

Junto con la asignación arbitraria de tareas según el género de las personas funcionarias, se revela que hay tratos maternos:

*“A las ETD nos ven como "mamitas" los jóvenes y se cree que funcionamos mejor en las casas, por el hecho que los hombres, por ejemplo, no realizan labores de limpieza y aseo*

---

*en sus turnos, entregando a veces las casas sucias, pues se cree que hay labores de acuerdo al género.” (Centro de Administración Directa, Región Metropolitana)*

En los trabajos se suele replicar la división sexual del trabajo mediante distinción de los roles de género, en específico, asignando las labores asociadas al cuidado del hogar (limpieza y comida) a las mujeres funcionarias:

---

*“En el desarrollo de Labores consideradas principalmente para mujeres como cocina y aseo y en el caso de los hombres conductores del vehículo institucional, en las Descalificaciones, en la Designación de algunas Tareas, poca Solidaridad entre “Mujeres” que conforman el centro, en la Participación de la Toma de Decisiones, en Actitudes Agresivas, Mala Comunicación e Invisibilizando Problemáticas.” (Centro de Administración Directa, Región del Libertador General Bernardo O’Higgins)*

Dentro de las respuestas existe una denuncia de tratos discriminatorios que afectan a las funcionarias mujeres:

---

*“Se evidencian prácticas individualistas que se consideran como no equitativas, por ejemplo, las miradas sexualizadas a mujeres por parte de varones, compañeros de trabajo y viceversa.” (Centro de Administración Directa, Región Metropolitana)*

*“Conductas de funcionarios que denostan a otros funcionarios, sobre lo cual no se toman medidas. Normalización de situaciones de inequidad (contrataciones, determinación de roles, otros). Falta de conocimiento y manejo de perspectiva de género, atribuyéndolo sólo a lo femenino.” (Centro de Administración Directa, Región de la Araucanía)*

Se identifican dos respuestas que refieren a situaciones de vulneración, denuncian incapacidad y falta de voluntad por parte de la institución para abordar y resolver estos problemas. Puntualmente, las situaciones que se exponen son de violencia de género, acoso sexual y maltrato laboral:

---

*“Existe cuestionamiento ante una denuncia realizada por una mujer, La violencia de género se vive tanto al interior como al exterior del centro. No existe el respeto como forma de relacionarse, no existe acompañamiento y abordaje ante situaciones de maltrato, abuso o conflicto.” (Centro de Administración Directa, Región del Biobío)*

*“Se han presentado situaciones de acoso sexual al interior del centro y no se han abordado por parte de las jefaturas. Que queda la sensación de que a las jefaturas no les importa cómo están las y los funcionarios/as solo le importa que no exista conflicto*

---

*al interior del centro ni salga a la prensa.”* (Centro de Administración Directa, Región del Biobío)

*“Denuncias de maltrato o acoso laboral no son visualizadas o tratadas como es debido, pues si bien se visualiza más hacia las mujeres, en el centro hacia los hombres se ha normalizado, mediante risas o chistes, sintiéndose muchos transgredidos en sus derechos.”* (Centro de Administración Directa, Región Metropolitana)

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

Son respuestas que apunta a la necesidad de tener mayor conocimiento respecto a la perspectiva de género para evitar discriminación o sesgos dentro de la institución. La exigencia es contar con más herramientas para enfrentar situaciones de conflicto que estén basado en la discriminación o violencia de género, así como eliminar los prejuicios que equiparan perspectiva de género a una temática ligada únicamente a las mujeres.

En el desempeño de funciones es preciso contar con perspectiva de género, para lograr enfrentar *situaciones* de conflicto en los servicios o para mejorar en tratos no discriminatorios entre pares de trabajo:

---

*“Funcionarios y funcionarias no cuentan con información asociada a la aplicabilidad del enfoque de género en la ejecución de sus labores.”* (Dirección Regional, Región de Ñuble)

*“El servicio no tiene lineamiento respecto a cómo actuar en ciertas ocasiones o ante inconvenientes con jóvenes o funcionarias/os en temáticas de género.”* (Centro de Administración Directa, Región Metropolitana)

Existen prejuicios respecto a la perspectiva de género, pensar que es una temática que concierne únicamente a las mujeres es una visión sesgada, que invisibiliza aspectos como las masculinidades o derechos de personas LGBTIQ+:

---

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



#### *d. Experiencia de maternidad y paternidad*

Se expone sobre las dificultades que tienen el personal que son madres y padres, principalmente se señala que las sala cunas y jardines infantiles son un beneficio al que pueden optar solo las madres funcionarias. Esto está alineado con cómo está definida la política pública en torno al cuidado. Además, se señaló que suelen existir problemas con los permisos y la flexibilidad horaria en el trabajo para las personas que son padres, madres o que ejercen labores de cuidado.

Parte de las respuestas apuntan a la necesidad de integrar derechos maternales, considerar tener mayor flexibilidad para quienes ejercen la maternidad o paternidad e integrar condiciones para que personas embarazadas puedan cumplir funciones. Además, se expone que existen comentarios discriminatorios:

“Invalidación por ser mujer en relación a opiniones, comentarios machistas en torno a la menstruación, jefaturas no validan el cuidado de hijos, y no se garantizan los derechos maternales.” (Centro de Administración Directa, Región de Antofagasta)

“Dependiendo de la función, las embarazadas no tienen las condiciones necesarias para poder lidiar con esa etapa.” (Centro de Administración Directa, Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo)

Distintas respuestas apuntan que sala cunas y jardín infantil son beneficios a los que pueden optar solo madres, dejando excluidos a los varones:

“Acceso a Jardín Infantil, destinado sólo a funcionarias (monto de Bienestar). Derecho a Sala Cuna” (Código del Trabajo) sólo destinado a mujeres. (Dirección Regional, Región de Ñuble)

La siguiente respuesta engloba las dos anteriormente expuestas, agregando que las consideraciones no deben ser sólo para quienes son madres o padres, también es necesario considerar a quienes son personas cuidadoras:

“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)

#### *e. ¿No se perciben inequidades?*

Hay algunas respuestas que refieren no percibir ningún tipo de inequidades de género en el Sename. A pesar de ello, existen aseveraciones que suelen venir acompañadas de algunas observaciones. Las temáticas abordadas en las respuestas son inclusión, respeto, derechos

en materia de maternidad y paternidad, desigualdad de grados y sesgos de género para determinados cargos.

Se menciona nuevamente la discriminación a padres funcionarios para acceder a servicios como sala cuna y jardín infantil, además se expone una situación de discriminación en el reclutamiento a personal:

*“[En general] no se visualiza la inequidad de género, sin embargo, ocurrió en alguna oportunidad que se negó subsidio de jardín infantil a funcionario hombre y en otra oportunidad (hace años) se le consultó a una postulante en entrevista, si pensaba ser madre.”* (Dirección Regional, Región de Atacama)

Nuevamente se expone el acceso sesgado a sala cuna y jardín infantil, además se agrega los sesgos que existen para ciertos cargos dentro de la institución:

*“No se observan situaciones de inequidad de género al interior de los equipos de la Dirección Regional Metropolitana, sin embargo hay ciertas situaciones que eventualmente, podrían ser consideradas como tal, como es el caso del acceso a la sala cuna y jardín infantil de los funcionarios de la Dirección Regional Metropolitana, pues, la mujer está en primera categoría para acceder al beneficio, y no así el hombre, que en la lista de prelación, no tiene el mismo derecho que las funcionarias mujeres. Como también, algunos cargos, que históricamente han sido ocupados por un género determinado al interior de la DRM, como, por ejemplo, choferes, secretarías, tías del jardín.”* (Dirección Regional, Región Metropolitana)

Se exponen diferencias de grado para realizar las mismas funciones:

*“No hay brecha que perjudique al género femenino, sin embargo hay cargos (ETD) que tienen distintos grados.”* (Región de Atacama, Centro de Administración Directa)

Hay referencias en avanzar en materia de respeto e integrar mayor conocimiento sobre el uso de lenguaje sin discriminación:

*“En lo general no se observa inequidad de Género en la Dirección Regional, sin embargo, se puede avanzar en temas de lenguaje, en ser más inclusivos y en respetar al otro/a.”*  
(Dirección Regional, Región del Biobío)

Aunque estas respuestas sí perciben inequidades de género, sin embargo, los y las funcionarias no las conceptualizan de tal forma. Esto puede deberse a una reticencia debido

a la manera en que está planteada la pregunta. Es positivo si antes de este tipo de pregunta se ejemplifica con tipos de inequidades de género para que las personas funcionarias tengan referencias concretas para identificar el fenómeno y que muchas veces, son de carácter más bien sutil dentro de las prácticas de la institución.

## ¿QUÉ PODEMOS HACER COMO EQUIPO PARA DISMINUIR LAS INEQUIDADES DE GÉNERO?

Las respuestas apuntan a generar espacios de diálogo entre el personal, de esta forma se resuelven problemas y se integran nuevas perspectivas que son positivas para la institución. Se hace mención la necesidad de incorporar perspectiva de género, sugiriendo que se realicen capacitaciones para mejorar las inequidades. También se sugiere realizar intervenciones a nivel institucional como integrar protocolos con perspectiva de género, implementar programas para disminuir brechas salariales y levantar información.

<b>Conceptos clave</b>	Intervención a nivel institucional – capacitaciones – espacios de diálogo – respeto en el trabajo
------------------------	---

### *a. Intervención a nivel institucional*

Este código es usado cuando las respuestas dicen relación con buscar medidas a nivel institucional para integrar la perspectiva de género. Las recomendaciones a la institución refieren a permitir el levantamiento de información para buscar soluciones a problemas, programas para tratar brechas salariales, protocolos de violencia con perspectiva de género.

La siguiente respuesta da cuenta de solventar las inequidades de la institución mediante la conformación de un equipo de investigación que se encargue de entregar recomendaciones y soluciones:

*“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)

Se presenta como idea la implementación de un programa que dé respuesta la desigualdades de género presentes en la institución y que tenga un alcance extensivo entre las personas funcionarias:

---

*“Ser conscientes, implementar programa que incluyan equiparar la brecha que favorezcan la igualdad, que nos vinculen a todos por igual.”* (Centro de Administración Directa, Región del Biobío)

Necesidad institucional de integrar un protocolo con perspectiva de género, que sea construido a partir del diálogo entre personas funcionarias:

---

*“Creación de protocolo con perspectiva de género, con apertura al diálogo, en intervención.”* (Centro de Administración Directa, Región Metropolitana de Santiago)

Se recomienda levantar información para tomar medidas en equidad de género:

---

*“Realizar levantamiento de información de manera formal, para tomar acciones respecto a situaciones relacionadas a la temática.”* (Centro de Administración Directa, Región Metropolitana de Santiago)

### ***b. Capacitaciones***

Distintas respuestas refieren a la necesidad o el interés del personal de recibir capacitaciones en materia de equidad de género.

Las respuestas giran en torno al interés por mejorar los conocimientos sobre género para poder integrarlo en sus labores diarias. Consideran que las capacitaciones son necesarias para lograr disminuir las brechas al interior de la institución.

---

*“Abordar la tolerancia, respeto entre géneros, equidad en la distribución de tareas independientemente del rol de género, aprender del lenguaje, instancias de capacitación, educación en equidad, concientizar y problematizar las inequidades, tener la libertad de decir cuando algo nos molesta en términos de violencia de género.”*  
(Dirección Regional, Región de Valparaíso)

*“Entregando una capacitación permanente en el cual se refuerce esta temática en todos los funcionarios.”* (Centro de Administración Directa, Región del Biobío)

---

*“Generar espacios de formación en la temática género.”* (Dirección Regional, Región de la Araucanía)

*“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)

Se menciona la necesidad de tratar la perspectiva de género de manera constante para lograr identificar de manera más eficaz problemas que tengan relación con sesgos de género.

### *c. Espacios de diálogo*

Refiere a instancias donde el personal pueda realizar reflexiones respecto a su trabajo y el desarrollo que ha tenido durante el año. Se diferencia de las capacitaciones o de una intervención a nivel institucional debido a que es un momento de intercambio discursivo y reflexión entre las personas funcionarias sin una persona externa que guíe el diálogo.

---

*“Conversar con el otro acerca de la inequidad de género, compartirlo y difundirlo.”*  
(Dirección Nacional, Región Metropolitana)

*“Comenzar a analizar las decisiones y procedimientos que realizamos con una perspectiva de género para determinar si estamos siendo equitativos y a partir de eso ir generando aprendizajes y mejoras.”* (Dirección Regional, Región de Coquimbo)

*“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)

*“Generar instancias para el diálogo, la visibilización de situaciones asociadas a problemas de género, tomar decisiones y hacerse cargo de ser consecuentes.”* (Centro de Administración Directa, Región del Biobío)

*“Fomentar instancias de conversación y reflexión, y que estén integradas en el entorno laboral, llevar instancias de reflexión de buen trato y enfoque de género a todos los estamentos al interior del centro y que estos espacios sean obligatorios, identificar acciones machistas, para mejorar y no repetir conductas.”* (Centro de Administración Directa, Región de Antofagasta)

---

*“Tener instancias de conversación entre personas funcionarias de diferentes estamentos, para poder abrir nuestra mente y trabajar en equipo.”* (Centro de Administración Directa, Región Metropolitana de Santiago)

#### *d. Respeto en el trabajo*

En la Encuesta 8M, aparece cómo las habilidades blandas se pueden ir desarrollando el personal de trabajo para mejorar los ambientes laborales.

---

*“Fomentar el respeto por los límites en el trato (humor) resguardando no caer en situaciones que podrían ser acoso, aun cuando sean acciones mínimas.”* (Centro de Administración Directa, Región de Coquimbo)

*“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 Nacional, Región del Maule)

En resumen del análisis y hallazgos de la información provista por la Encuesta 8M, se obtiene lo siguiente. Con respecto a la pregunta ¿Qué es lo que une a nuestro servicio? es constante la referencia de parte de las personas funcionarias al trabajo con enfoque social que realizan. En este sentido se utilizó el concepto de *“Servicio a jóvenes y su reinserción social”* para referirse a la vocación de servicio que tienen las y los trabajadores dentro de la institución, quienes persiguen el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población usuaria del Sename.

También se observa que esta vocación de servicio es coherente con la identificación de pertenecer a una institución pública. Las respuestas que hacían referencia a ello fueron codificadas como *“Servicio público”* donde se comprenden las labores diarias dentro de un gran engranaje, teniendo un compromiso con la institución, su misión y objetivos.

La pertenencia a una institución pública permite que las personas funcionarias que respondieron la encuesta puedan acceder a derechos laborales. Las respuestas que giraban en torno a este eje fueron conceptualizadas como *“Estabilidad laboral”*, puesto que se reconoce que las remuneraciones, los horarios de trabajo y el derecho a vacaciones son elementos que ven relevantes en la unidad del servicio.

La forma en que se articulan las personas dentro del servicio para lograr el trabajo en equipo es otro elemento mencionado de manera recurrente. Al respecto, se utilizó como concepto

*“Ambiente laboral”*, para agrupar las respuestas acerca de las relaciones interpersonales que se generan entre quienes son funcionarios y funcionarias. Estas relaciones facilitan el trabajo diario, siempre que se den en contextos éticos y de respeto.

En el análisis de la pregunta *¿Qué podemos mejorar en el buen trato a nuestro servicio?* se mencionó con frecuencia la necesidad de que cada persona trabajadora conozca en profundidad su función y sepa reconocer la función del resto. Para este caso se utilizó el concepto de *“Conocer las funciones de los cargos”*. Se describe que es relevante para la concreción del trabajo en equipo y el respeto por los pares. En sintonía con lo anterior, distintas respuestas hacían referencia al trabajo en habilidades blandas como lo son la comunicación, empatía, respeto, tolerancia y no discriminación, para identificar estas respuestas se utilizó el código de *“Buenas prácticas laborales”*.

Se ve como una necesidad generar espacios dentro del trabajo donde las/os trabajadoras/es puedan conversar de manera distendida, conocerse en mayor profundidad y generar confianzas. Además, distintas respuestas dan como sugerencia la realización de talleres de género para mejorar el trato entre personas funcionarias. Las respuestas sobre este eje fueron agrupadas como *“Actividades para mejorar el ambiente laboral”*.

Existen distintos protocolos dentro de la institución que requieren de mayor difusión para que sean conocidos por cada persona trabajadora. En específico se nombró el protocolo de inducción y el de procedimiento frente agresiones, donde se les considera como elementos positivos, pero que pueden tener mejoras. Junto con ello se identificaron respuestas que sugerían establecer protocolos que dieran respuesta a situaciones de violencia de género. Para esta dimensión se utilizó el concepto de *“Protocolo”*.

En cuanto a la pregunta *¿Cómo se hace visible la inequidad de género en nuestro equipo?* Algunas respuestas hacen notar una preocupación por la feminización o masculinización de ciertos cargos, debido a la diferencia de remuneración por grado laboral. De esta forma se utilizó el concepto de *“Brechas salariales o de grado”* para las opiniones que surgen en este tema.

Hay una percepción de las jefaturas que es de interés para el análisis con perspectiva de género: respuestas hacen alusión a mayor cantidad de hombres dentro de cargos de mayor responsabilidad o que no existe un debido respeto a mujeres que ejercen cargos de jefatura. Junto con ello se expone que dentro del trabajo se suelen replicar roles asociados con los cuidados y el servicio para las mujeres funcionarias, existiendo un sesgo de género para los cargos. Otras respuestas describen tratos discriminatorios, situaciones de violencia en razón del género dentro del trabajo. Para los casos nombrados en este párrafo se utilizó el concepto de *“Sesgo de género”*.

A partir de situaciones discriminatorias hay respuestas que apuntan hacia la necesidad de mayor información sobre género, tanto para el trato con pares de trabajo como para la atención usuaria. Se utilizó el concepto de *“Falta de conocimiento en perspectiva de género”* para hacer referencia a la demanda por mayor información respecto a temáticas de género.

Las/os funcionarias/os que ejercen en sus vidas privadas de la maternidad y paternidad tienen una vivencia diferente al resto de funcionarios, para ello se utilizó el concepto de *“Experiencia de maternidad y paternidad”*. En este punto se suele mencionar la necesidad de mayor flexibilidad horaria y de que el servicio de sala cuna y jardín infantil pueda ser utilizado por todas las personas funcionarias, actualmente sólo se entrega el servicio a madres.

Existen respuestas que señalan no percibir brecha de género, y para aquellos casos se utilizó el concepto de *“No se perciben inequidades”*. Varias respuestas que sostenían no encontrar inequidades de género en el área laboral vienen acompañadas de conectores adversativos como “pero” y “sin embargo”, para luego describir situaciones que hacen referencia a inequidades de género.

Con respecto a la pregunta ¿Qué podemos hacer como equipo para disminuir las inequidades de género? Las respuestas son variadas, respecto a medidas que se pueden tomar a diferentes niveles. Incluir una perspectiva de género a nivel institucional mediante la recopilación de información, la reducción de brechas salariales o de grado, y la implementación de protocolos de violencia con perspectiva de género son iniciativas que pueden integrarse en el ámbito organizativo. Estas respuestas se enmarcan bajo el concepto de *“Intervención Institucional”*.

El conocimiento en materias de género y la mediación de conflictos es importante para mejorar el ambiente de trabajo. En este sentido las respuestas sugieren integrar capacitaciones de género para lograr adaptar este conocimiento a las labores diarias. Para estas respuestas se utilizó el concepto de *“Capacitaciones”* las que se ven necesarias para eliminar inequidades de género en el trabajo.

A partir de los análisis, se considera que los momentos de reflexión y conversación son necesarios para fortalecer actitudes o decisiones dentro de la institución, por lo que las respuestas que hacen alusión a ello se han agrupado bajo el concepto de *“Espacios de diálogo”*. Finalmente es necesario que se trabaje en habilidades blandas que estén fundadas en el respeto y no discriminación, para poder desarrollar de forma amena las actividades laborales. Las respuestas que mencionaron la necesidad de desarrollar este tipo de habilidades fueron conceptualizadas como *“Respeto en el trabajo”*.

A modo general los hallazgos más relevantes dicen relación con la existencia de inequidades de género en el ámbito laboral, las cuales se hacen presente a partir de discriminaciones,



malos tratos y asignar tareas específicas de manera arbitraria según el género de la persona trabajadora. Se hace notar que los equipos laborales son esenciales para el desempeño y fortalecer los buenos tratos a partir del respeto y no discriminación es crucial para que las personas se sientan cómodas y puedan desarrollar de mejor manera su función.

Se hace visible la necesidad de mayor conocimiento en materia de género e igualdad, para mejorar el ambiente laboral y para aplicarlo dentro de las residencias en el contacto con la población usuaria del Sename. Puede tomarse en consideración capacitaciones que tengan como objetivo mejorar el ambiente laboral. Las personas funcionarias mencionan estar dispuestas a recibir preparación y contar con mayor conocimiento en materia de equidad de género. Es necesario dar revisión a los protocolos de la institución y considerar integrar nuevos protocolos que cuenten con perspectiva de género.

Es preciso prestar atención en los roles de género que se reproducen en la distribución de tareas, considerar la situación de personas que son madres, padres o cuidadoras y mantener ambientes de respeto y no discriminación. Estas son las situaciones a las que más se refieren las respuestas de la pregunta 3 sobre las formas en que se hace visible la inequidad de género.

## 2. BARRERAS Y BRECHAS DE GÉNERO A NIVEL DE FUNCIONARIADO

En esta sección se presenta la segunda parte del estudio, que refiere al análisis de brechas y barreras a nivel de funcionariado tomando como fuente de información un análisis estadísticos de registros administrativos.

### 2.1 METODOLOGÍA

La presente sección del estudio corresponde a una entrada cuantitativa al fenómeno de brechas y barreras de género a nivel del funcionariado del servicio. Para efectos del análisis de esta información, se trabajó con los datos provistos por el servicio obtenidos de la plataforma SIGPER y del área de remuneraciones. En el caso de la información de la plataforma SIGPER, se trabajó con datos actualizados para junio de 2023. En el caso de las remuneraciones, se trabajó con los datos entre enero y diciembre de 2022.

El total del universo con el que se trabajó corresponde a 2.612 casos (anonimizados), correspondiente al total de la población funcionaria del servicio para junio de 2023.

El trabajo de análisis se hizo utilizando los softwares Excel y el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS 17).

En cuanto al plan de análisis, se siguió el siguiente procedimiento. Antes de realizar los análisis estadísticos, se revisaron y depuraron los datos, obteniendo así una base de datos limpia para el posterior análisis. Luego, el análisis propiamente tal fue dividido en tres partes. En primer lugar, se obtuvieron datos estadísticos univariados y bivariados (frecuencia y porcentaje) de caracterización sociodemográfica del funcionariado del servicio, siendo cruzados estos datos por la variable de sexo. En segundo lugar, se analizaron las variables de carácter laboral de manera univariada y también desagregadas por el sexo de la población. Finalmente se presentan los datos de brechas de ingreso, cruzados por sexo y por otras variables de especial relevancia, que permiten vislumbrar cómo se expresan las desigualdades de remuneración según distintas dimensiones de la organización del trabajo.

Por último, las variables consideradas en esta sección del estudio fueron las siguientes:

- a. Sexo
- b. Edad
- c. Nivel educacional
- d. Región
- e. Zona<sup>2</sup>
- f. Estado civil

---

<sup>2</sup> Las zonas se establecen siguiendo los criterios de la propuesta técnica: Zona norte: desde Arica y Parinacota hasta Coquimbo; Zona central: desde Valparaíso a O'Higgins ; y Zona sur: desde Maule a Magallanes.

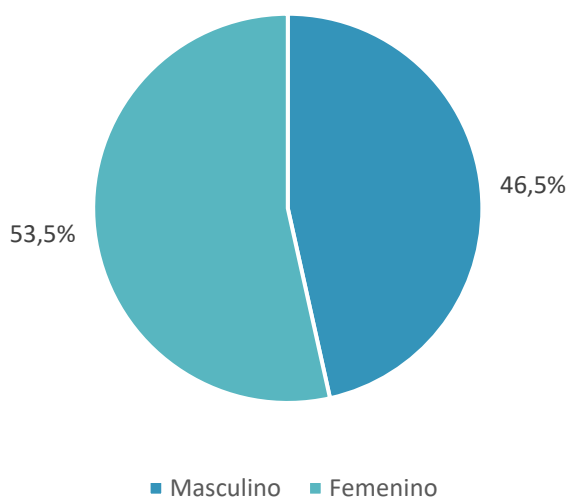
- g. Calidad jurídica de contratación
- h. Escalafón
- i. Grado
- j. Tipo de centro de desempeño
- k. Línea técnica
- l. Años de antigüedad
- m. Asignación profesional
- n. Tramo de asignación familiar
- o. Tipo de previsión de salud
- p. Afiliación a una asociación gremial
- q. Ingreso

## 2.2 HALLAZGOS

### CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

A continuación, se presenta la distribución sociodemográfica del funcionariado del Sename activo para finales de junio de 2023.

Gráfico 1. Distribución del funcionariado según sexo<sup>34</sup>



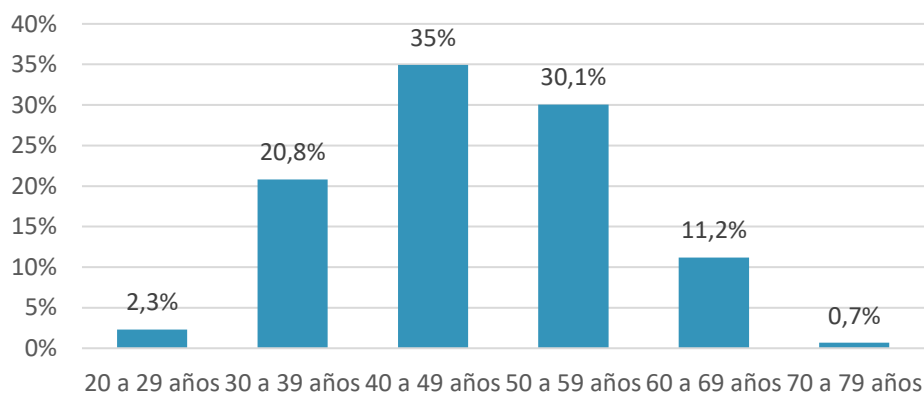
<sup>3</sup> Todos los gráficos del presente documento son de elaboración propia.

<sup>4</sup> Para efectos del análisis de los datos sobre el funcionariado se trabajó con el universo total del servicio (N=2.612). En el caso de los cruces de variables que se hicieron con menos casos, esto se explicita en el título del gráfico correspondiente.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	1.215	46,5%
Femenino	1.397	53,5%
<b>Total</b>	<b>2.612</b>	<b>100%</b>

El total del funcionariado del Sename activo laboralmente para finales de junio de 2023 es de 2.612 personas, de las cuales 53,5% son mujeres (1.397) y 46,5% (1.215).

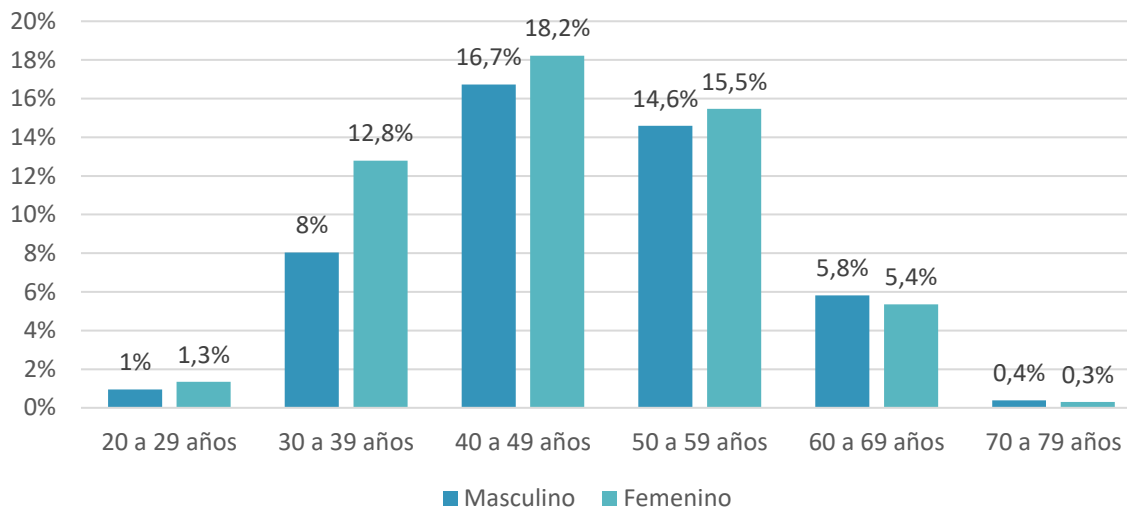
Gráfico 2. Distribución del funcionariado según grupo etario



Grupo etario	Frecuencia	Porcentaje
20 a 29 años	60	2,3%
30 a 39 años	544	20,8%
40 a 49 años	913	35%
50 a 59 años	785	30,1%
60 a 69 años	292	11,2%
70 a 79 años	18	0,7%
<b>Total</b>	<b>2.612</b>	<b>100%</b>

En cuanto a la distribución del funcionariado por grupo etario, se observa que el 85,9% de éste tiene entre 30 y 59 años, siendo el tramo 40 a 49 años aquél que concentra mayor población (35% del total). Los datos arrojan además que el 2,3% tiene entre 20 a 29 años, 11,2% tiene entre 60 a 69 años y 0,7% tiene 70 a 79 años.

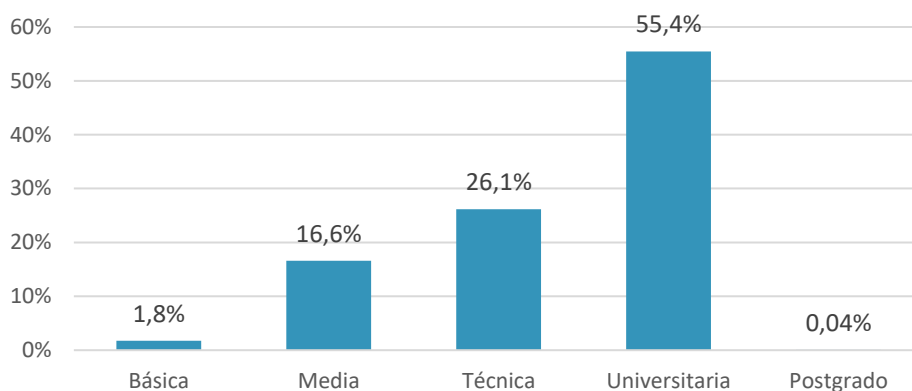
Gráfico 3. Distribución del funcionariado según grupo etario y sexo



Grupo etario	Masculino	Femenino	Total
20 a 29 años	25	35	60
	1%	1,3%	2,3%
30 a 39 años	210	334	544
	8%	12,8%	20,8%
40 a 49 años	437	476	913
	16,7%	18,2%	35%
50 a 59 años	381	404	785
	14,6%	15,5%	30,1%
60 a 69 años	152	140	292
	5,8%	5,4%	11,2%
70 a 79 años	10	8	18
	0,4%	0,3%	0,7%

Al comparar la distribución del funcionariado según grupo etario y sexo, se encuentra que, en todos los grupos etarios hasta los 59 años, las mujeres tienen una mayor presencia que los hombres. Esto se revierte en los últimos dos grupos etarios, donde los hombres representan el 5,8% del total en el grupo entre 60 a 69 años frente al 5,4% de las mujeres, y el 0,4% frente al 0,3% en el grupo que va entre los 70 y los 79 años. Esto es coincidente con que los 60 años es la edad de jubilación de las mujeres en el país.

Gráfico 4. Distribución del funcionariado según nivel educacional

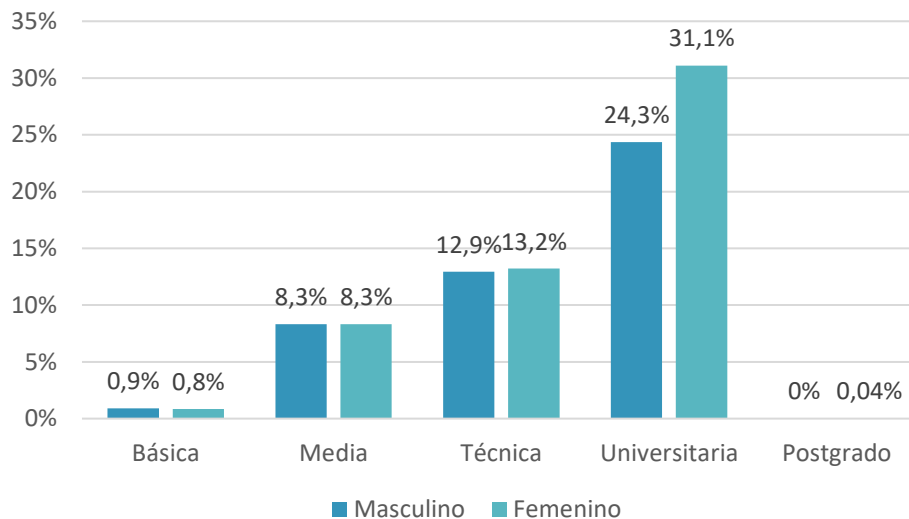


Nivel educacional	Frecuencia	Porcentaje
<b>Básica</b>	46	1,8%
<b>Media</b>	434	16,6%
<b>Técnica</b>	683	26,1%
<b>Universitaria</b>	1.448	55,4%
<b>Postgrado</b>	1	0,04%
<b>Total</b>	2.612	100%

En relación a la distribución del funcionariado según nivel educacional, se encuentra que 1,8% de la población tiene como máximo nivel de estudios la Educación Básica, 16,6% Educación Media, 26,1% Educación Técnica y más de la mitad (55,4%) tiene Educación Universitaria. Solamente 0,04% del funcionariado, es decir, 1 persona, declara tener un postgrado.

Se hace notar que podría haber algún problema de registro en esta variable, donde la categoría Educación universitaria esté agrupando indistintamente tanto a personas con título universitario, licenciaturas y postgrado.

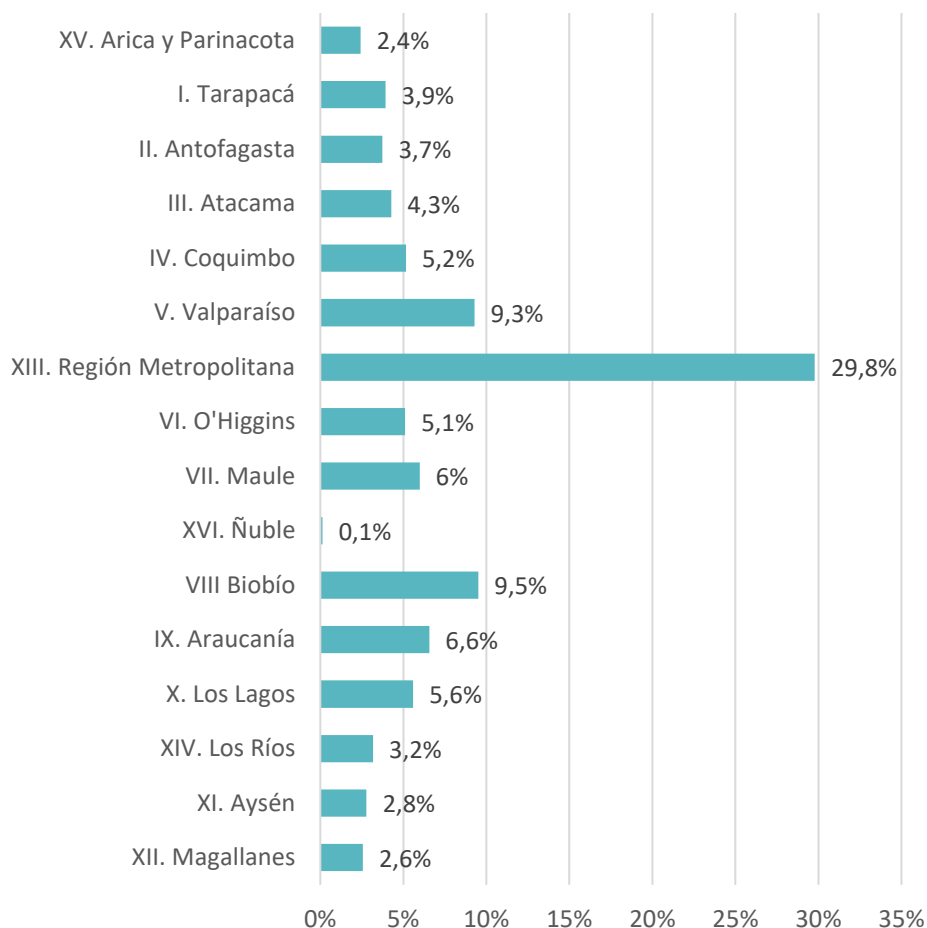
Gráfico 5. Distribución de funcionariado según nivel educacional y sexo



Nivel educacional	Masculino		Femenino		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
<b>Ed. Básica</b>	24	0,9%	22	0,8%	<b>46</b>	<b>1,8%</b>
<b>Ed. Media</b>	217	8,3%	217	8,3%	<b>434</b>	<b>16,6%</b>
<b>Ed. Técnica</b>	338	12,9%	345	13,2%	<b>683</b>	<b>26,1%</b>
<b>Ed. Universitaria</b>	636	24,3%	812	31,1%	<b>1.448</b>	<b>55,4%</b>
<b>Postgrado</b>	0	0,0%	1	0,04%	<b>1</b>	<b>0,04%</b>

Al desagregar los datos sobre nivel educacional por sexo, se observa que en todos los niveles educativos hay una proporción similar de hombres y mujeres, excepto a nivel de educación universitaria, donde del 55,4% del total, 31,1% son mujeres (812) y 24,3% son hombres (636).

Gráfico 6. Distribución del funcionariado según región (n=2.270)

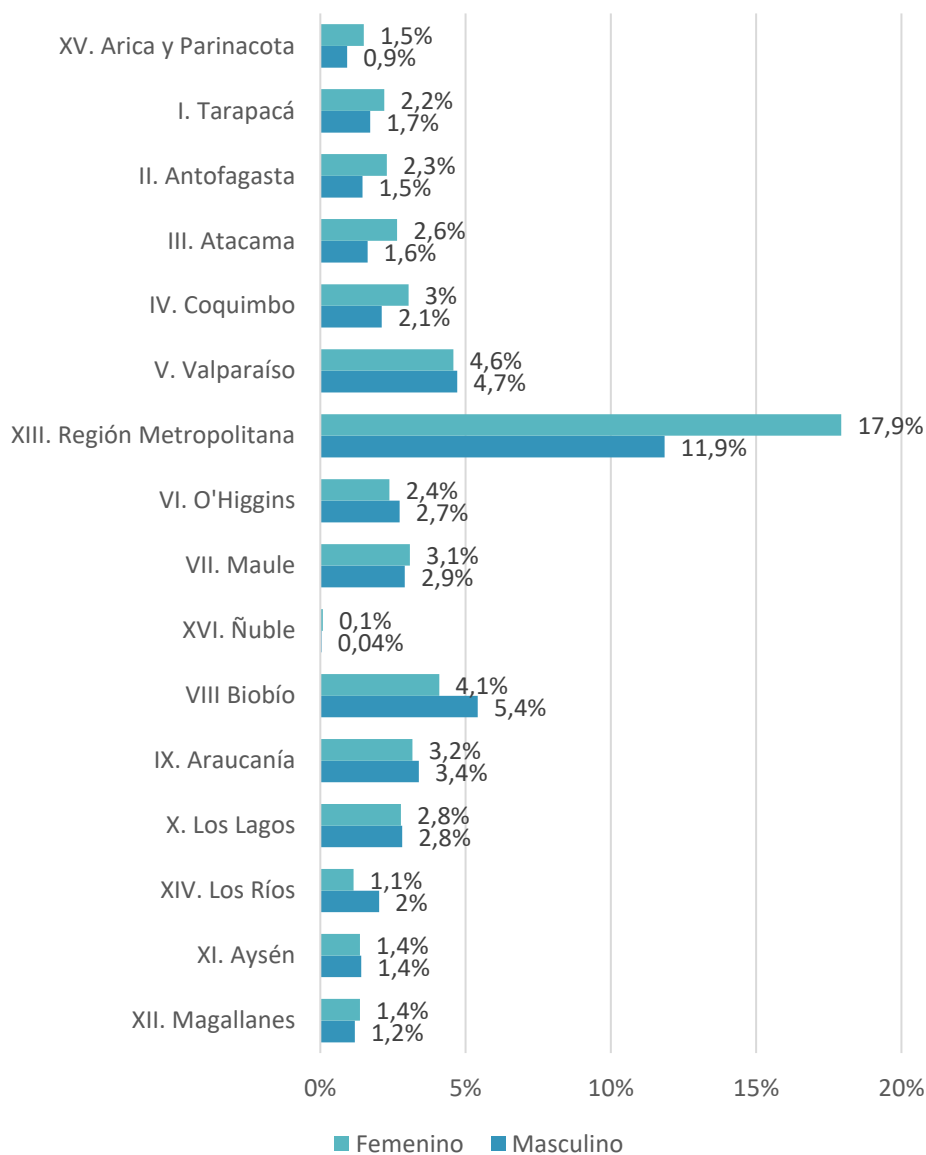


Región	Total frecuencia	Total porcentaje
<b>XV. Arica y Parinacota</b>	55	2,4%
<b>I. Tarapacá</b>	89	3,9%
<b>II. Antofagasta</b>	85	3,7%
<b>III. Atacama</b>	97	4,3%
<b>IV. Coquimbo</b>	117	5,2%
<b>V. Valparaíso</b>	211	9,3%
<b>VI. O'Higgins</b>	116	5,1%
<b>VII. Maule</b>	136	6%
<b>XVI. Ñuble</b>	3	0,1%
<b>VIII. Biobío</b>	216	9,5%
<b>IX. Araucanía</b>	149	6,6%
<b>X. Los Lagos</b>	127	5,6%
<b>XIV. Los Ríos</b>	72	3,2%
<b>XI. Aysén</b>	63	2,8%
<b>XII. Magallanes</b>	58	2,6%
<b>XIII. Región Metropolitana</b>	676	29,8%
<b>Total</b>	<b>2.270</b>	<b>100%</b>



De la distribución del funcionariado según región de ejercicio laboral, las tres regiones que concentran la mayor cantidad de personal funcionario son la Región Metropolitana (29,8% del total), Biobío (9,5% del total) y Valparaíso (9,3% del total), coincidentemente con las tres ciudades de mayor población del país: Santiago, Concepción y Valparaíso.

Gráfico 7. Distribución del funcionariado según región y sexo (n=2.270)

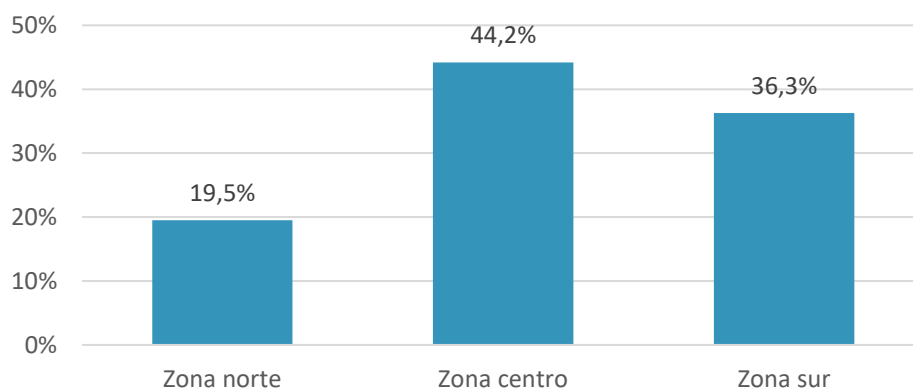


Región	Masculino		Femenino		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
<b>XV. Arica y Parinacota</b>	21	0,9%	34	1,5%	<b>55</b>	<b>2,4%</b>
<b>I. Tarapacá</b>	39	1,7%	50	2,2%	<b>89</b>	<b>3,9%</b>
<b>II. Antofagasta</b>	33	1,5%	52	2,3%	<b>85</b>	<b>3,7%</b>

III. Atacama	37	1,6%	60	2,6%	<b>97</b>	<b>4,3%</b>
IV. Coquimbo	48	2,1%	69	3%	<b>117</b>	<b>5,2%</b>
V. Valparaíso	107	4,7%	104	4,6%	<b>211</b>	<b>9,3%</b>
XIII. Región Metropolitana	269	11,9%	407	17,9%	<b>676</b>	<b>29,8%</b>
VI. O'Higgins	62	2,7%	54	2,4%	<b>116</b>	<b>5,1%</b>
VII. Maule	66	2,9%	70	3,1%	<b>136</b>	<b>6%</b>
XVI. Ñuble	1	0,04%	2	0,1%	<b>3</b>	<b>0,1%</b>
VIII Biobío	123	5,4%	93	4,1%	<b>216</b>	<b>9,5%</b>
IX. Araucanía	77	3,4%	72	3,2%	<b>149</b>	<b>6,6%</b>
X. Los Lagos	64	2,8%	63	2,8%	<b>127</b>	<b>5,6%</b>
XIV. Los Ríos	46	2%	26	1,1%	<b>72</b>	<b>3,2%</b>
XI. Aysén	32	1,4%	31	1,4%	<b>63</b>	<b>2,8%</b>
XII. Magallanes	27	1,2%	31	1,4%	<b>58</b>	<b>2,6%</b>

De la distribución del funcionariado según región de ejercicio laboral, las tres regiones que concentran la mayor cantidad de personal funcionario son la Región Metropolitana (29,8% del total), Biobío (9,5% del total) y Valparaíso (9,3% del total), coincidentemente con las tres ciudades de mayor población del país: Santiago, Concepción y Valparaíso.

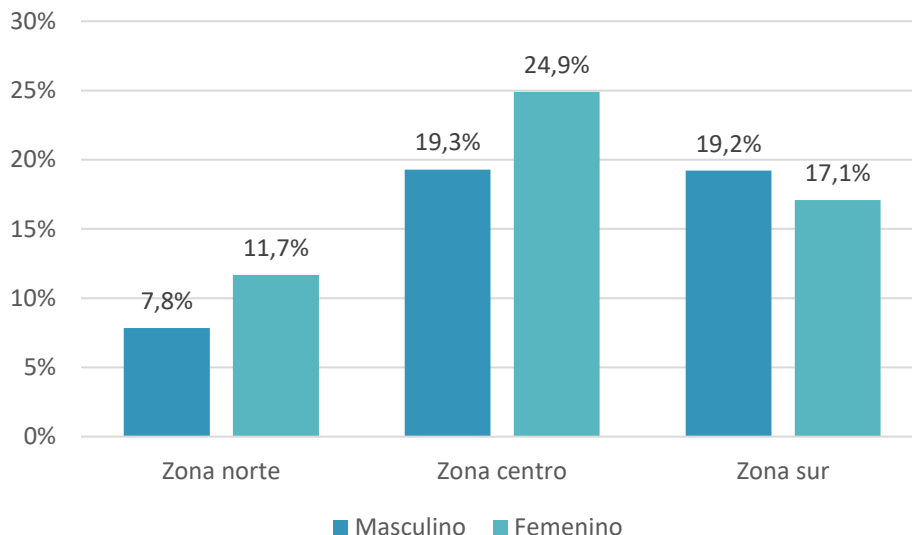
Gráfico 8. Distribución del funcionariado según zona (n=2.270)



Zona	Frecuencia	Porcentaje
Zona norte	443	19,5%
Zona centro	1.003	44,2%
Zona sur	824	36,3%
<b>Total</b>	<b>2.270</b>	<b>100%</b>

En relación a la distribución del funcionariado según zona del país, se observa que la Zona centro es la que concentra a mayor parte del funcionariado con un 44,2%, seguido por la Zona sur con 36,3% y finalmente está la Zona norte (19,5%).

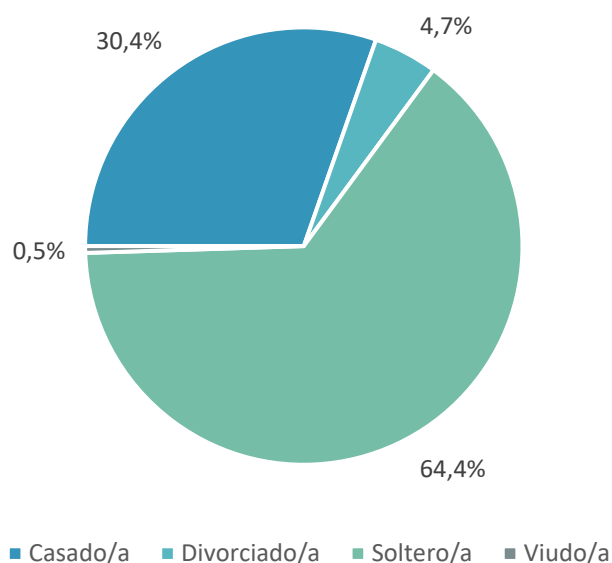
Gráfico 9. Distribución del funcionariado según zona y sexo (n=2.270)



Zona	Masculino		Femenino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Zona norte	178	7,8%	265	11,7%	443	19,5%
Zona centro	438	19,3%	565	24,9%	1.003	44,2%
Zona sur	436	19,2%	388	17,1%	824	36,3%
<b>Total</b>	<b>1.052</b>	<b>46,3%</b>	<b>1.218</b>	<b>53,7%</b>	<b>2.270</b>	<b>100%</b>

Al desagregar los datos anteriores llama la atención que la Zona sur, a diferencia de las zonas centro y norte, tiene una mayor cantidad de hombres (19,2% del total) que de mujeres (17,1% del total). En el caso de las zonas norte y centro, el porcentaje de mujeres y de hombres es de 24,9% sobre 19,3% y 11,7% sobre 7,8% respectivamente.

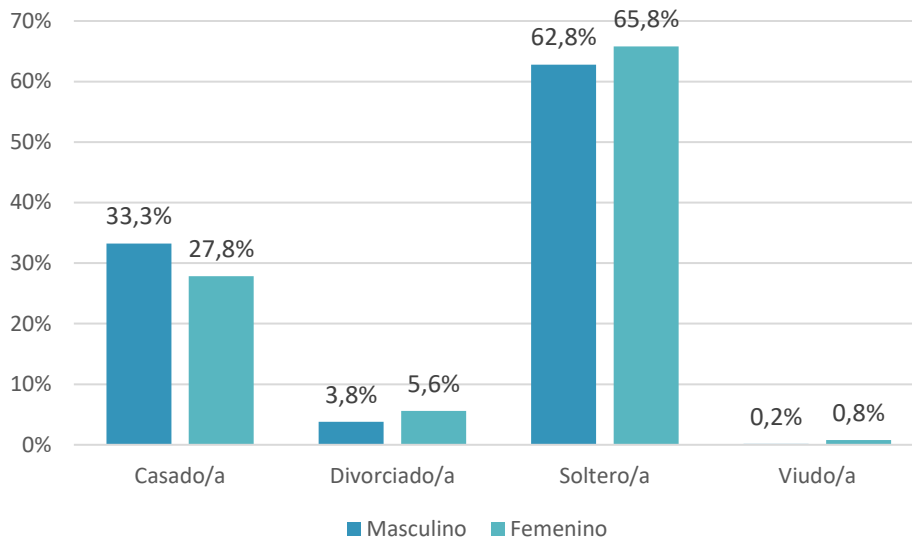
Gráfico 10. Distribución del funcionariado según estado civil



Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado/a	793	30,4%
Divorciado/a	124	4,7%
Soltero/a	1.682	64,4%
Viudo/a	13	0,5%
<b>Total</b>	<b>2612</b>	<b>100%</b>

En cuanto a la distribución del funcionariado por estado civil, puede observarse que lo que predomina es la soltería (64,4%). Seguido de esto se encuentra la población funcionaria que está casada (30,4%) y las personas divorciadas (4,7%). Finalmente hay 13 personas que se encuentran viudas, representando el 0,5% de la población funcionaria total.

Gráfico 11. Distribución del funcionariado según estado civil y sexo



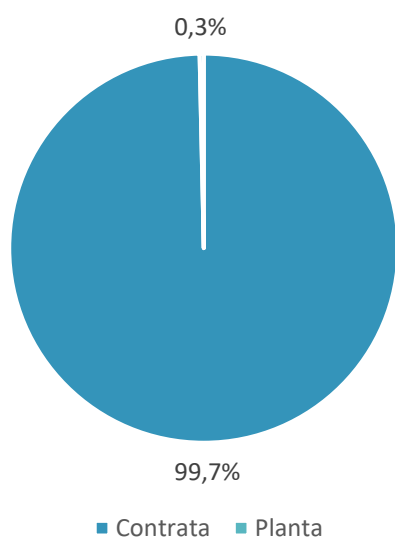
Estado civil	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Casado/a	404	33,3%	389	27,8%
Divorciado/a	46	3,8%	78	5,6%
Soltero/a	763	62,8%	919	65,8%
Viudo/a	2	0,16%	11	0,8%
<b>Total</b>	<b>1215</b>	<b>100%</b>	<b>1397</b>	<b>100%</b>

Finalmente, observando la distribución del funcionariado según estado civil, es posible notar que los hombres casados (33,3%) como parte del total de hombres son proporcionalmente más que las mujeres casadas (27,8) como parte del total de mujeres. En todos los otros tipos de estado civil, las mujeres representan un grupo mayoritario en relación al total, al ser comparadas con los hombres. De esta forma, del total de mujeres, el 65,8% de ellas se encuentra soltera frente al 62,8% de los hombres. 5,6% se encuentra divorciada, en comparación al 3,8% de los hombres. Por último, de las 13 personas divorciadas, 11 son mujeres y 2 son hombres: representando este grupo 0,8% para el total de mujeres y 0,2% para el grupo de hombres.

## BRECHAS LABORALES

En esta sección se presentan los datos obtenidos que guardan relación con aspectos laborales del funcionariado del servicio.

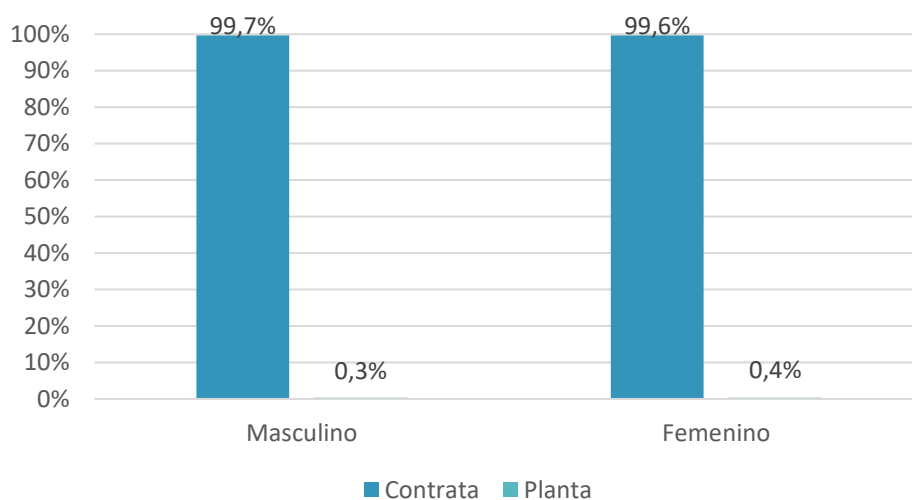
Gráfico 12. Distribución del funcionariado según calidad jurídica de contratación



Calidad jurídica	Frecuencia	Porcentaje
Contrata	2.603	99,7%
Planta	9	0,3%
<b>Total</b>	<b>2.612</b>	<b>100%</b>

En primer lugar, del total de casos considerados (N=2.612), se observa que, en cuanto a la calidad jurídica de la contratación, el 99,7% se encuentra contratado (2.603 personas) frente a las 9 personas que son de planta, representando el 0,3%. Se deja constancia a este respecto que la presente sección del estudio no considera las personas trabajando en situaciones sub-contratadas (honorarios) que, en tanto son una modalidad más precarizada de trabajo, es una realidad más susceptible a perjudicar a grupos históricamente desfavorecidos; entre ellos las mujeres.

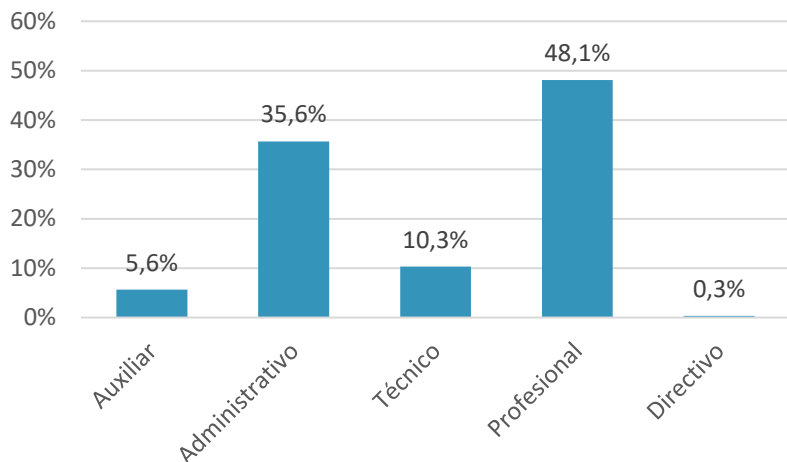
Gráfico 13. Distribución del funcionariado según calidad jurídica de contratación y sexo



Calidad jurídica de contratación	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Contrata	1.211	99,7%	1.392	99,6%
Planta	4	0,3%	5	0,4%
<b>Total</b>	<b>1.215</b>	<b>100%</b>	<b>1.397</b>	<b>100%</b>

Consecuentemente con el hecho que casi la totalidad de los casos considerados se encuentran en calidad jurídica de contrata, no se encontraron mayores diferencias en la distribución del tipo de calidad jurídica de contratación y sexo. Esto es, que el 99,7% de los hombres en encuentra contratado y el 0,3% es personal de planta, similar al 99,6% de las mujeres contratadas y 0,4% de planta.

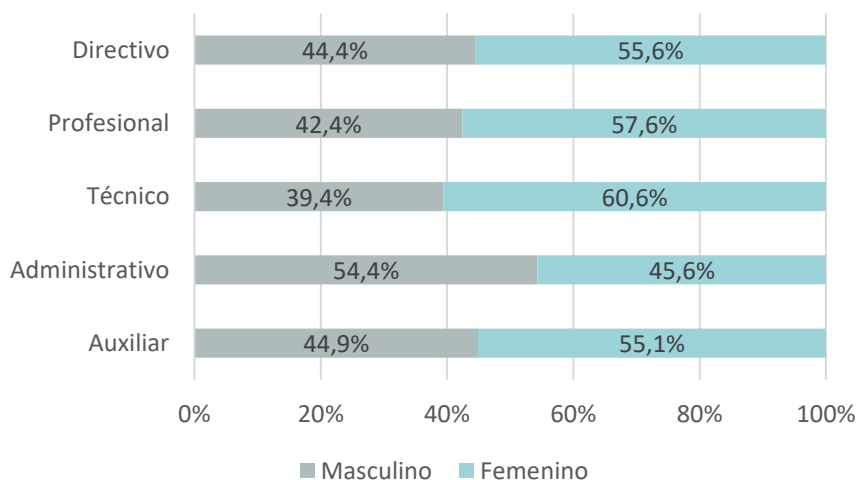
Gráfico 14. Distribución del funcionariado según escalafón



Escalafón	Frecuencia	Porcentaje
Auxiliar	147	5,6%
Administrativo	931	35,6%
Técnico	269	10,3%
Profesional	1.256	48,1%
Directivo	9	0,3%
<b>Total</b>	<b>2.612</b>	<b>100%</b>

Al analizar los datos respecto a la distribución del personal según escalafón, se observa que el 5,6% del funcionariado es Auxiliar, 35,6% es Administrativo, 10,3% es Técnico, casi la mitad es profesional (48,1% del total) y solamente el 0,3% tiene un cargo Directivo (9 casos).

Gráfico 15. Distribución y brecha del funcionariado según escalafón y sexo

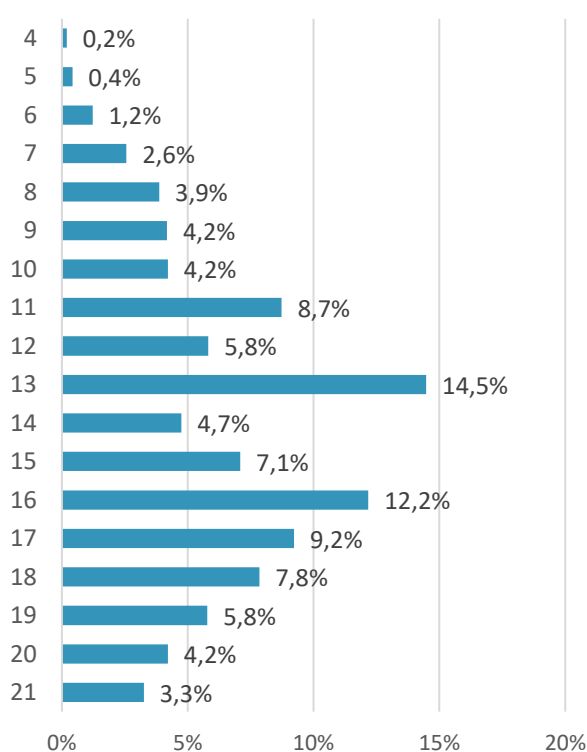




Escalafón	Masculino		Femenino		Brecha <sup>5</sup>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Directivo	4	44,4%	5	55,6%	1	25%
Profesional	533	42,4%	723	57,6%	190	35,6%
Técnico	106	39,4%	163	60,6%	57	53,8%
Administrativo	506	54,4%	425	45,6%	-81	-16%
Auxiliar	66	44,9%	81	55,1%	15	22,7%

Al desagregar la distribución del personal según escalafón y sexo, se obtiene que las mujeres representan una mayor proporción que los hombres en todos los escalafones, excepto para el nivel Administrativo. De esta forma, del total de personas a nivel Directivo, 55,6% son mujeres frente al 44,4% de los hombres. A nivel Profesional, 57,6% son mujeres frente al 42,4% de los hombres. Similarmente, a nivel Técnico, de cada 10 casos, 6 son mujeres (60,6%) y 4 son hombres (39,4%). A nivel Administrativo, 54,4% son hombres frente a 45,6% que son mujeres. Finalmente, a nivel Auxiliar, 55,1% de las personas en este estamento son mujeres y 44,9% son hombres.

Gráfico 16. Distribución del funcionariado según grado

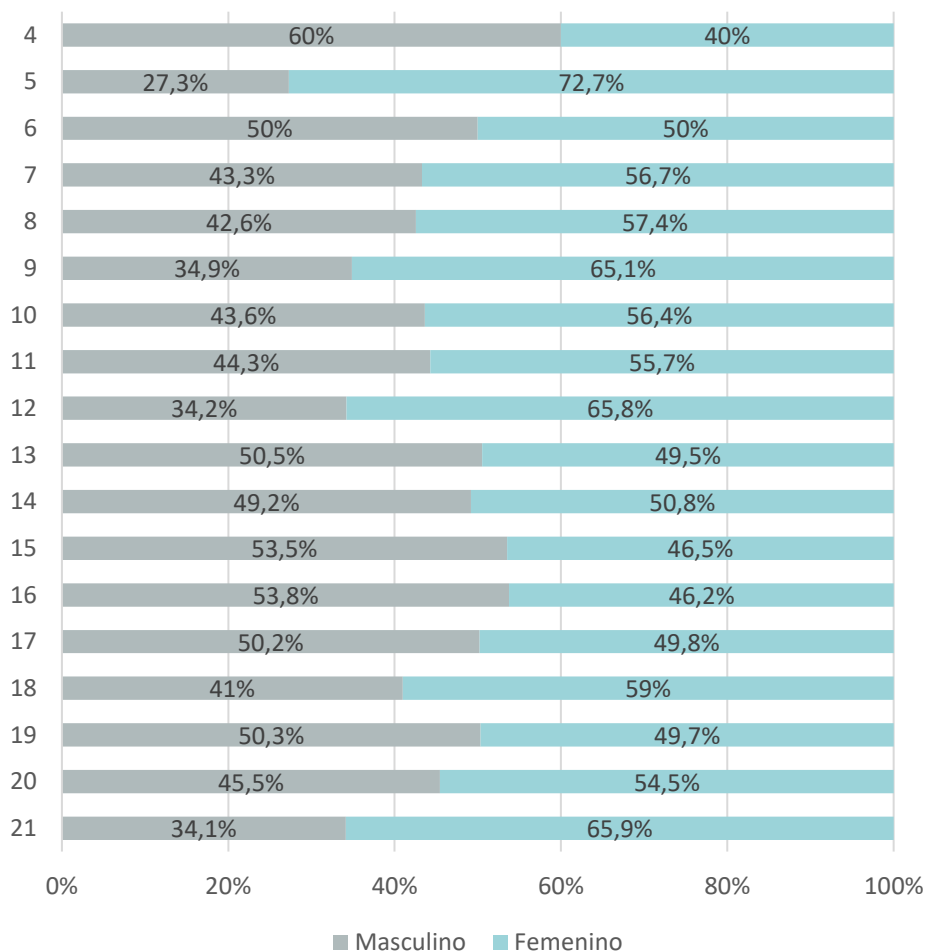


Grado	Frecuencia	Porcentaje
4	5	0,2%
5	11	0,4%
6	32	1,2%
7	67	2,6%
8	101	3,9%
9	109	4,2%
10	110	4,2%
11	228	8,7%
12	152	5,8%
13	378	14,5%
14	124	4,7%
15	185	7,1%
16	318	12,2%
17	241	9,2%
18	205	7,8%
19	151	5,8%
20	110	4,2%
21	85	3,3%
<b>Total</b>	<b>2.612</b>	<b>100%</b>

<sup>5</sup> Para efectos del presente estudio, las brechas se calculan de la siguiente manera: [Brecha frecuencia = frecuencia femenino – frecuencia masculino] y [Brecha porcentaje = (frecuencia femenino – frecuencia masculino) / frecuencia masculino].

En términos de distribución del funcionariado según grado, se observa que éste se concentra a grandes rasgos entre los grafos 11 y 19, teniendo como grados sobresalientes, el 13, el cual acoge a 14,5% del funcionariado y al 16, el cual cuenta con 12,2% de esta población.

Gráfico 17. Distribución del funcionariado según grado y sexo

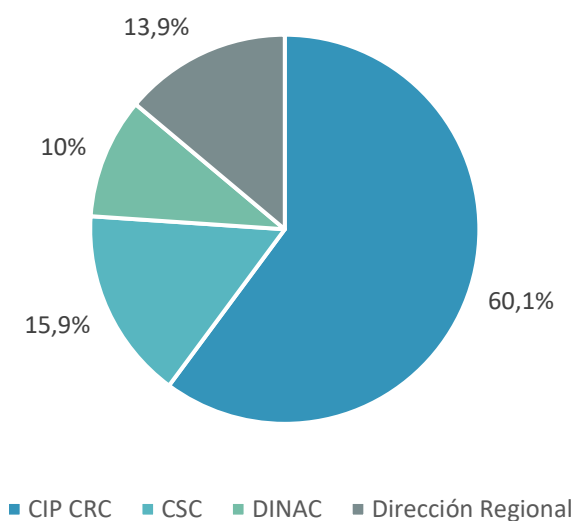


Grado	Masculino		Femenino		Brecha	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>4</b>	3	60%	2	40%	-1	-33%
<b>5</b>	3	27,3%	8	73%	5	167%
<b>6</b>	16	50%	16	50%	0	0%
<b>7</b>	29	43,3%	38	57%	9	31%
<b>8</b>	43	42,6%	58	57%	15	35%
<b>9</b>	38	34,9%	71	65%	33	87%
<b>10</b>	48	43,6%	62	56%	14	29%
<b>11</b>	101	44,3%	127	56%	26	26%

12	52	34,2%	100	66%	48	92%
13	191	50,5%	187	49%	-4	-2%
14	61	49,2%	63	51%	2	3%
15	99	53,5%	86	46%	-13	-13%
16	171	53,8%	147	46%	-24	-14%
17	121	50,2%	120	50%	-1	-1%
18	84	41%	121	59%	37	44%
19	76	50,3%	75	50%	-1	-1%
20	50	45,5%	60	55%	10	20%
21	29	34,1%	56	66%	27	93%

El mismo dato anterior desagregado por sexo muestra las brechas de género de contratación según grado. En efecto, se observa que en el grado 4 hay una brecha negativa para las mujeres, en donde hay 3 hombres y 2 mujeres contratadas. Otro segmento donde se encuentran brechas de hombres sobre mujeres es entre los grados 13 y 19. En todo el resto de los grados se observa que hay mayor presencia de mujeres que de hombres, lo que se explica por el hecho que en total hay una presencia importante de mujeres como parte total del funcionariado.

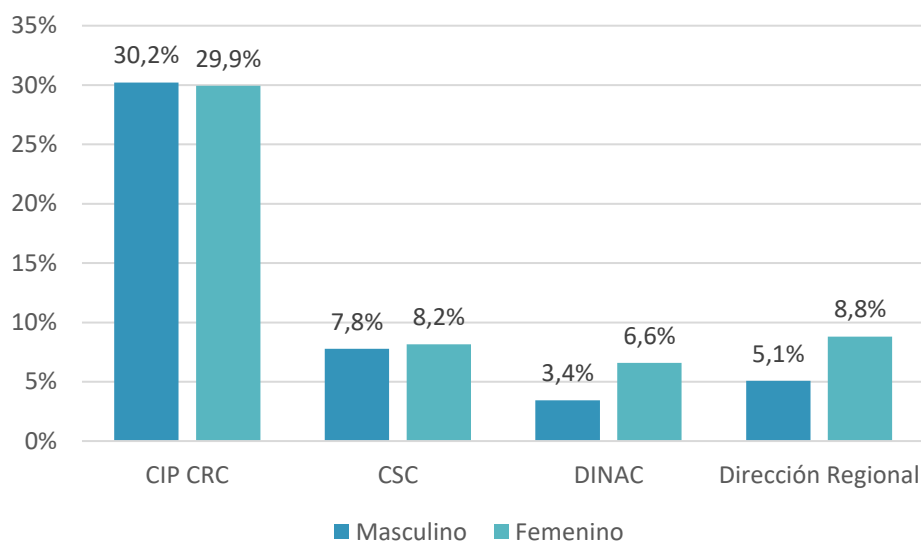
Gráfico 18. Distribución del funcionariado según tipo de centro



Tipo de centro	Frecuencia	Porcentaje
CIP CRC	1571	60,1%
CSC	416	15,9%
DINAC	262	10%
Dirección Regional	363	13,9%
<b>Total</b>	<b>2.612</b>	<b>100%</b>

La distribución del funcionariado según el tipo de centro muestra que seis de cada 10 personas trabajan en Centros de Internación Provisoria y de Régimen Cerrado (CIP CRC), 15,9% en Centros para la Internación en Régimen Semicerrado (CSC), una de cada 10 se desempeña en la Dirección Nacional y finalmente 13,9% ejerce en la Dirección Regional.

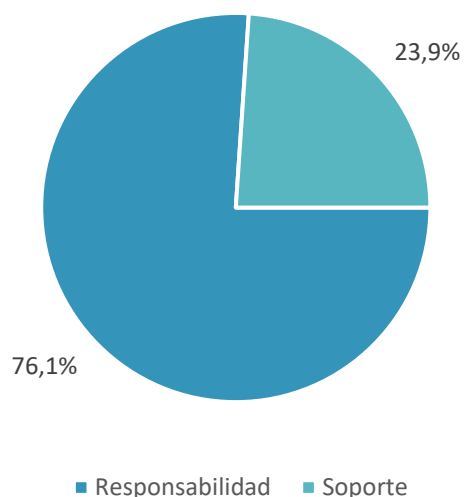
Gráfico 19. Distribución del funcionariado según tipo de centro y sexo



Tipo de centro	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>CIP CRC</b>	789	30,2%	782	29,9%
<b>CSC</b>	203	7,8%	213	8,2%
<b>DINAC</b>	90	3,4%	172	6,6%
<b>Dirección Regional</b>	133	5,1%	230	8,8%

Los datos muestran que la distribución del funcionariado por tipo de centro se da de manera relativamente equitativa según sexo, sobre todo en los CIP CRC. En efecto, del total del personal, 60,1% trabaja en los CIP CRC, de los cuales 30,2% son hombres y 29,9% son mujeres. En el caso de los CSC, 8,2% de quienes se desempeñan ahí son mujeres y 7,8% son hombres. Para el caso de las Direcciones es más marcada la presencia de mujeres por sobre hombres. De esta manera, en la Dirección Nacional, 6,6% son mujeres y 3,4% son hombres, y en la Dirección Regional, 8,8% son mujeres y 5,1% son hombres.

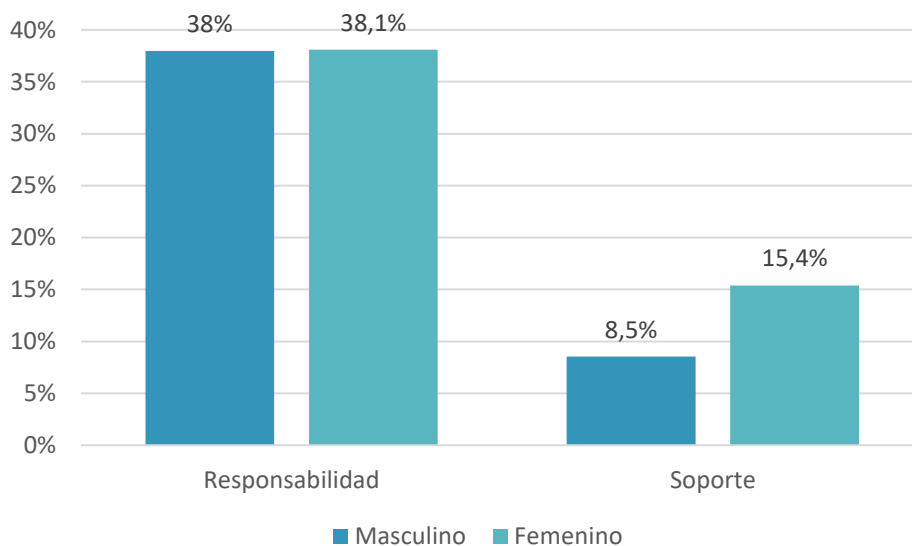
Gráfico 20. Distribución del funcionariado según línea técnica



Línea técnica	Frecuencia	Porcentaje
<b>Responsabilidad</b>	1987	76,1%
<b>Soporte</b>	625	23,9%
<b>Total</b>	<b>2.612</b>	<b>100%</b>

En relación de la distribución del funcionariado por línea técnica, se observa que aproximadamente 3 de 4 personas trabajan en la línea técnica de responsabilidad (76,1%) y 1 de 4 en la línea de soporte (23,9%).

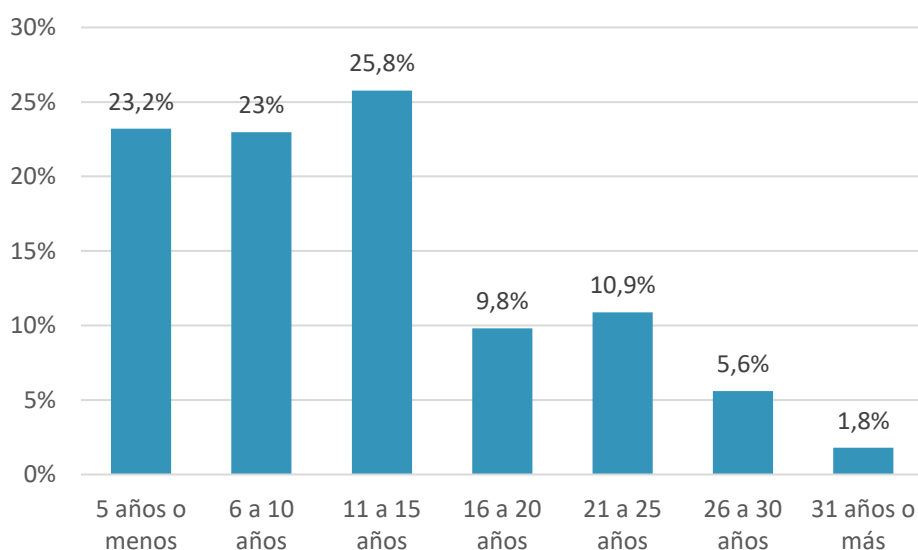
Gráfico 21. Distribución del funcionariado según línea técnica y sexo



Línea técnica	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Responsabilidad</b>	992	38%	995	38,1%
<b>Soporte</b>	223	8,5%	402	15,4%
<b>Total</b>	<b>1.215</b>	<b>46,5%</b>	<b>1.397</b>	<b>53,5%</b>

Al cruzar los datos anteriores por la variable sexo, se aprecia una diferencia en la conformación del personal de la línea de soporte. Esto es, del 23,9% de este personal, 8,5% son hombres y 15,4% son mujeres. Esta diferencia no es posible apreciarla en la línea técnica de responsabilidad donde el 38% son hombres y 38,1% son mujeres. Es decir, si bien en total hay un porcentaje mayor de mujeres contratadas en el servicio, esta diferencia se expresa sobre en la línea técnica de soporte.

Gráfico 22. Distribución del funcionariado según años de antigüedad

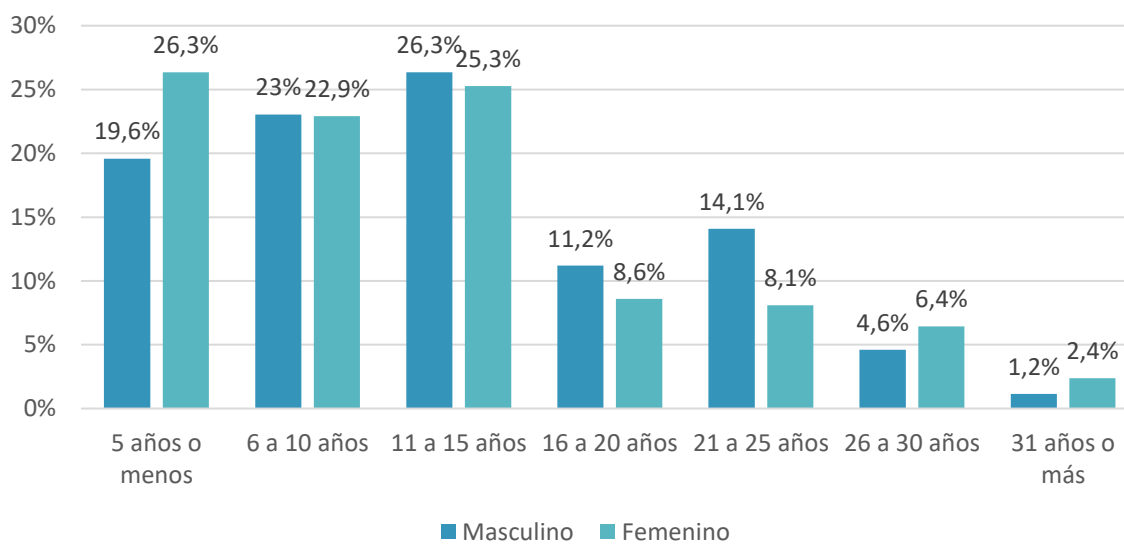


Años de antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
<b>5 o menos años</b>	606	23,2%
<b>6 a 10 años</b>	600	23%
<b>11 a 15 años</b>	673	25,8%
<b>16 a 20 años</b>	256	9,8%
<b>21 a 25 años</b>	284	10,9%
<b>26 a 30 años</b>	146	5,6%
<b>31 o más años</b>	47	1,8%
<b>Total</b>	<b>2.612</b>	<b>100%</b>

Al analizar la distribución del funcionariado por años de antigüedad, vemos que sobre todo se concentran entre los 0 y 15 años. En efecto este grupo concentra el 72% de todo el

funcionariado. De manera más desagregada se observa que 23,2% lleva 5 años o menos en el servicio. 23%, 6 a 10 años y 25,8% entre 11 y 15 años. Por otro lado, 9,8% tiene entre 16 a 20 años de antigüedad, 10,9% entre 21 y 25 años, 5,6% entre 26 y 30 y finalmente sólo 1,8% tiene 31 años de antigüedad o más (47 personas).

Gráfico 23. Distribución del funcionariado según años de antigüedad y sexo

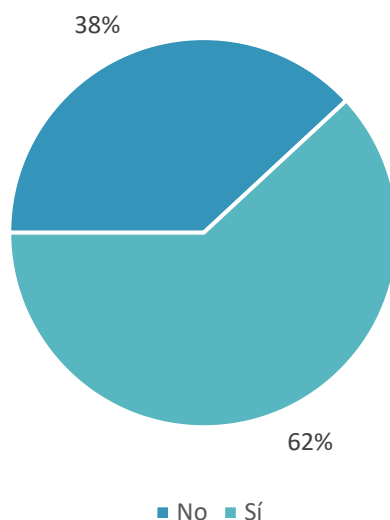


Años de antigüedad	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>5 años o menos</b>	238	19,6%	368	26,3%
<b>6 a 10 años</b>	280	23%	320	22,9%
<b>11 a 15 años</b>	320	26,3%	353	25,3%
<b>16 a 20 años</b>	136	11,2%	120	8,6%
<b>21 a 25 años</b>	171	14,1%	113	8,1%
<b>26 a 30 años</b>	56	4,6%	90	6,4%
<b>31 años o más</b>	14	1,2%	33	2,4%
<b>Total</b>	<b>1.215</b>	<b>100%</b>	<b>1397</b>	<b>100%</b>

Al cruzar la distribución del funcionariado por años de antigüedad y sexo la tendencia es mixta. En el primer tramo, 5 años o menos, se observa que el 26,3% de las mujeres se encuentra en esta categoría, frente al 19,6% de los hombres. En el segundo tramo, de 6 a 10 años, la distribución es similar: 23% de los hombres y 22,9% de las mujeres tiene esta cantidad de años de antigüedad. Luego en los tramos siguientes de 11 hasta 25 años, se aprecia una mayor presencia de hombres que de mujeres. Diferencia que se revierte para los últimos dos tramos, de 26 a 30 años, y de 31 años o más, donde las mujeres en términos proporcionales tienen mayor presencia. Esto podría ser indicio de las entradas y salidas al

mundo laboral que están afectadas por los ciclos vitales, que para el caso de las mujeres presenta patrones específicos por motivos de cuidado.

Gráfico 24. Distribución del funcionariado según asignación profesional

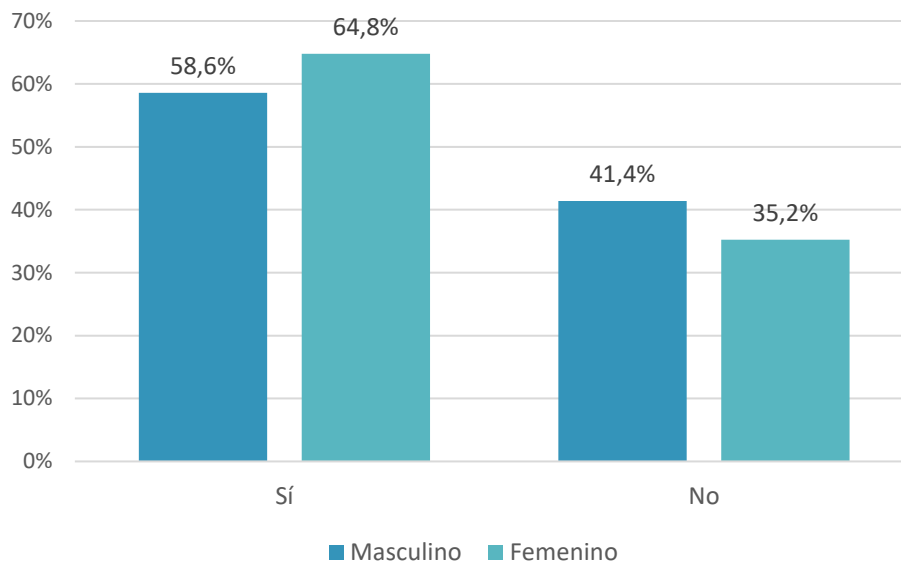


Asignación profesional	Frecuencia	Porcentaje
No	995	38%
Sí	1.617	62%
<b>Total</b>	<b>2.612</b>	<b>100%</b>

Al estudiar la asignación profesional, se observa que 62% sí percibe una, mientras que el 38%, no la recibe.



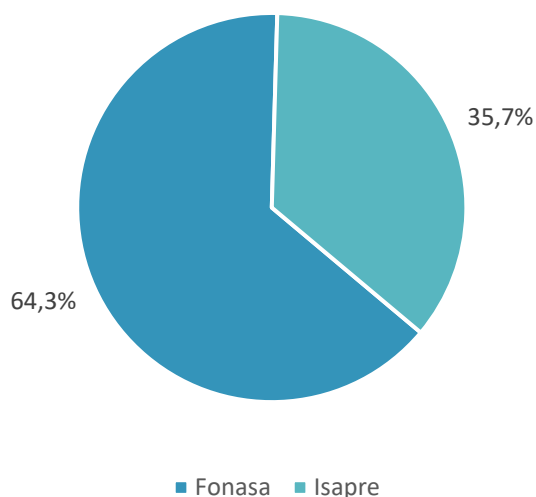
Gráfico 25. Distribución del funcionariado según asignación profesional y sexo



Asignación profesional	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No	503	41,4%	492	35,2%
Sí	712	58,6%	905	64,8%
<b>Total</b>	<b>1215</b>	<b>100%</b>	<b>1397</b>	<b>100%</b>

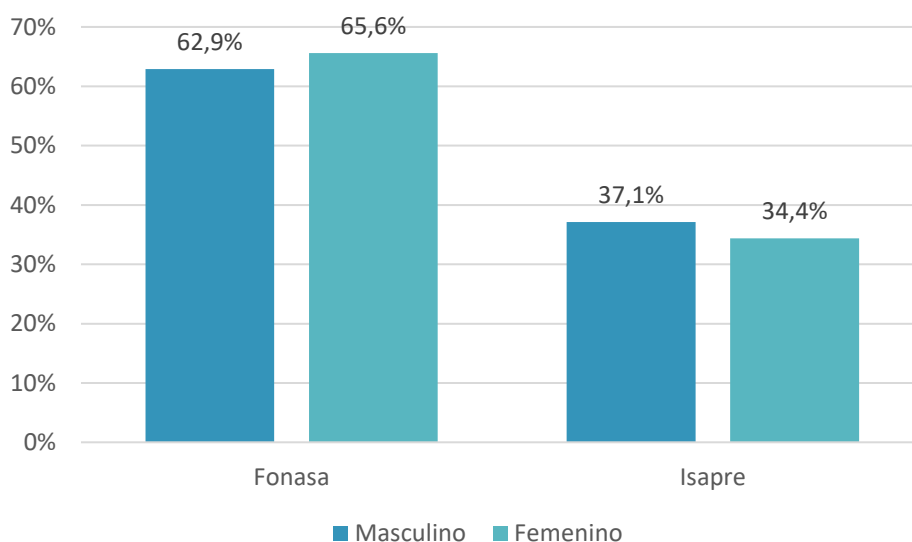
Al desagregar la asignación profesional por sexo se obtiene que la proporción de mujeres que recibe asignación profesional (64,8%) es levemente mayor al porcentaje de los hombres que sí la recibe (58,6%). Complementariamente, el porcentaje de mujeres que no recibe asignación profesional es de 35,2%, frente al 41,4% de los hombres que se encuentra en esta situación.

Gráfico 26. Distribución del funcionariado según tipo de previsión de salud (n=2.608)



Respecto a la previsión de salud del funcionariado del Sename, 64,3% se encuentra adscrito a Fonasa, es decir un poco menos de 2 de cada 3 personas. Por otro lado, 35,7% se encuentra en Isapre.

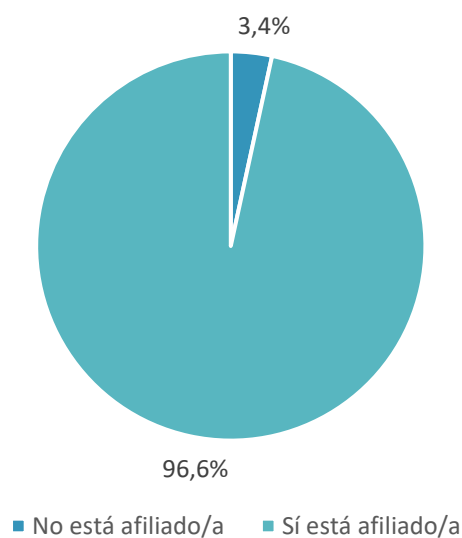
Gráfico 27. Distribución del funcionariado según tipo de previsión de salud y sexo (n=2.608)



Tipo de previsión de salud	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Fonasa	764	62,9%	914	65,6%
Isapre	451	37,1%	479	34,4%
<b>Total</b>	<b>1.215</b>	<b>100%</b>	<b>1.393</b>	<b>100%</b>

Desagregando el dato anterior por sexo, vemos que hay una ligera propensión de las mujeres a estar más en Fonasa (65,6%) por sobre los hombres (62,9%). De manera complementaria, 37,1% de los hombres se encuentra en Isapre, frente al 34,4% de las mujeres.

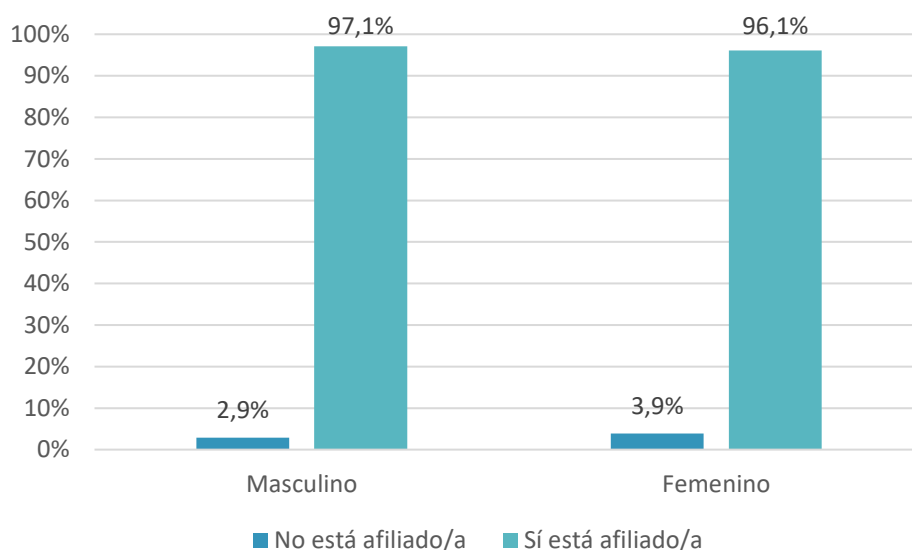
Gráfico 28. Distribución del funcionariado según afiliación a una asociación gremial



Estado afiliación	Frecuencia	Porcentaje
No está afiliado/a	89	3,4%
Sí está afiliado/a	2523	96,6%
<b>Total</b>	<b>2612</b>	<b>100%</b>

Al preguntarnos por afiliación a una asociación gremial, se observa que un amplio 96,6% del funcionariado sí está afiliado a una, frente al 3,4% que declara no estarlo.

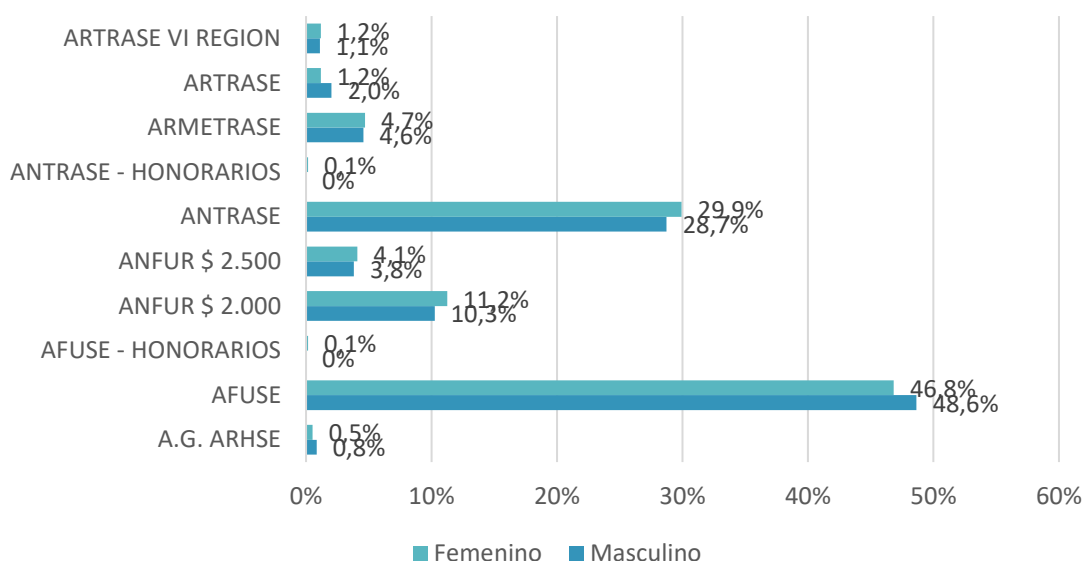
Gráfico 29. Distribución del funcionariado según afiliación a una asociación gremial y sexo



Afiliación a asociación gremial	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No está afiliado/a	35	2,9%	54	3,9%
Sí está afiliado/a	1180	97,1%	1343	96,1%
<b>Total</b>	<b>1.215</b>	<b>100%</b>	<b>1.397</b>	<b>100%</b>

Al cruzar el dato anterior por sexo, se observa una ligera diferencia en donde los hombres están afiliados a asociaciones gremiales en una cantidad ligeramente mayor que las mujeres (97,1% frente a 96,1%). Consecuentemente, 2,9% de los hombres no está afiliado a una asociación gremial, frente al 3,9% de las mujeres.

Gráfico 30. Distribución del funcionariado afiliado a asociación gremial según tipo de asociación gremial y sexo (n=2.523)



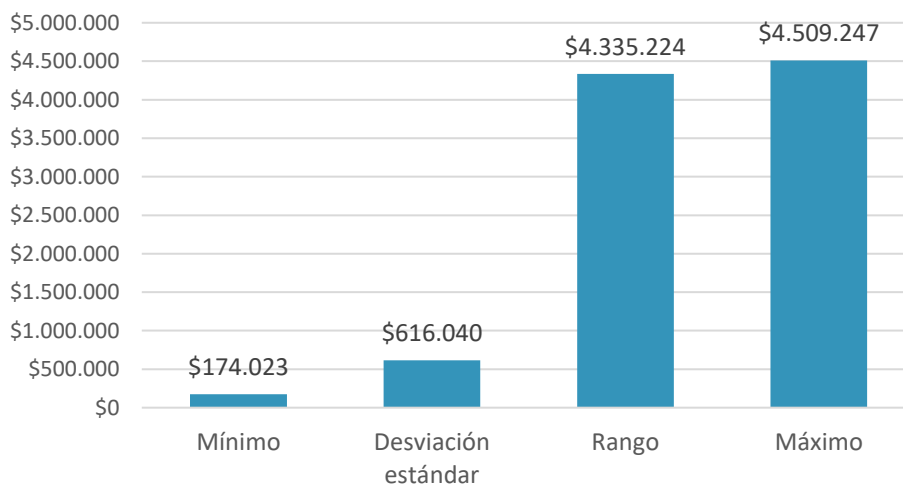
Tipo de asociación gremial	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
A.G. ARHSE	10	0,8%	7	0,5%
AFUSE	574	48,6%	629	46,8%
AFUSE - HONORARIOS	0	0%	2	0,1%
ANFUR \$ 2.000	121	10,3%	151	11,2%
ANFUR \$ 2.500	45	3,8%	55	4,1%
ANTRASE	339	28,7%	402	29,9%
ANTRASE - HONORARIOS	0	0%	2	0,1%
ARMETRASE	54	4,6%	63	4,7%
ARTRASE	24	2%	16	1,2%
ARTRASE VI REGION	13	1,1%	16	1,2%
<b>Total</b>	<b>1.180</b>	<b>100%</b>	<b>1.343</b>	<b>100%</b>

Al desagregar la afiliación a una asociación gremial según el tipo de asociación, no se aprecia una tendencia clara. No obstante, de las 3 que concentran la mayor cantidad de personas afiliadas, existe una ligera mayor concentración de hombres (48,6%) por sobre mujeres (46,8%), para el caso de AFUSE. Para el caso de ANTRASE la proporción se invierte ligeramente: 29,9% de las mujeres están afiliadas a esta asociación, frente al 28,7% de los hombres. Finalmente, para la tercera asociación que concentra la mayor cantidad de personas afiliadas, ANFUR \$2.000, 11,2% de las mujeres se encuentran afiliadas a esta asociación frente al 10,3% de los hombres.

## BRECHAS DE INGRESO

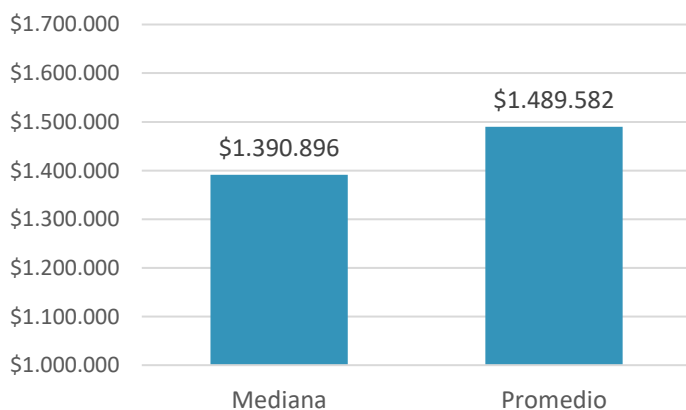
En esta tercera sección del análisis de la realidad laboral del funcionariado del servicio, se muestran los datos obtenidos en relación a las brechas de ingreso por sexo y por otras categorías relevantes.

Gráfico 31. Medidas de dispersión del ingreso promedio mensual del funcionariado



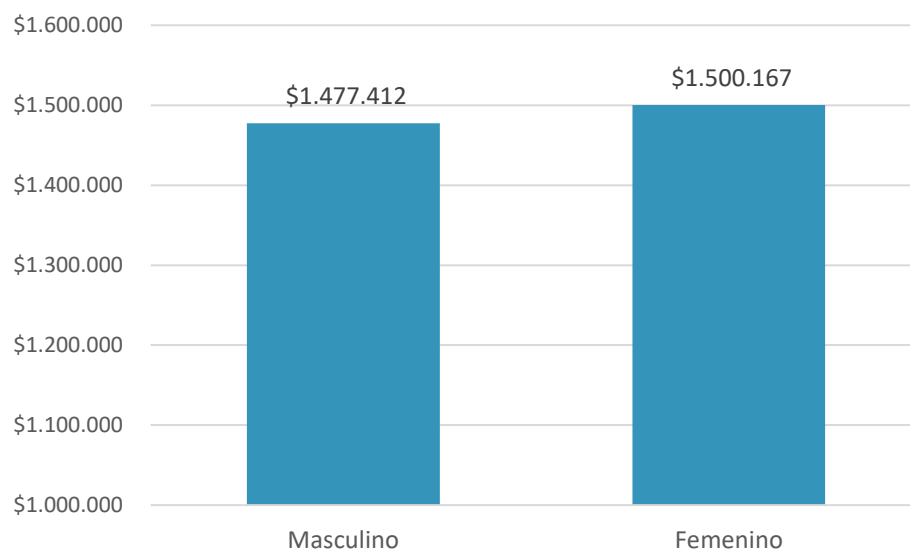
En primer lugar, en relación a la dispersión de las remuneraciones, es decir, cómo se distribuyen, se obtiene que el mínimo ingreso promedio mensual encontrado es de \$174.023 y el máximo es de \$4.509.247. Esto da un rango, esto es, la diferencia entre el máximo y el mínimo, de \$4.335.224. Por última la desviación estándar del ingreso, que representa cuán dispersos se encuentra la distribución del ingreso entre el funcionariado, es de \$616.040.

Gráfico 32. Medidas de tendencia central del ingreso promedio del funcionariado



De manera complementaria a los datos anteriores, se obtiene como medidas de tendencia central que el promedio general mensual de ingreso en el servicio para el año 2022 es de \$1.489.582 y la mediana es de \$1.390.896.

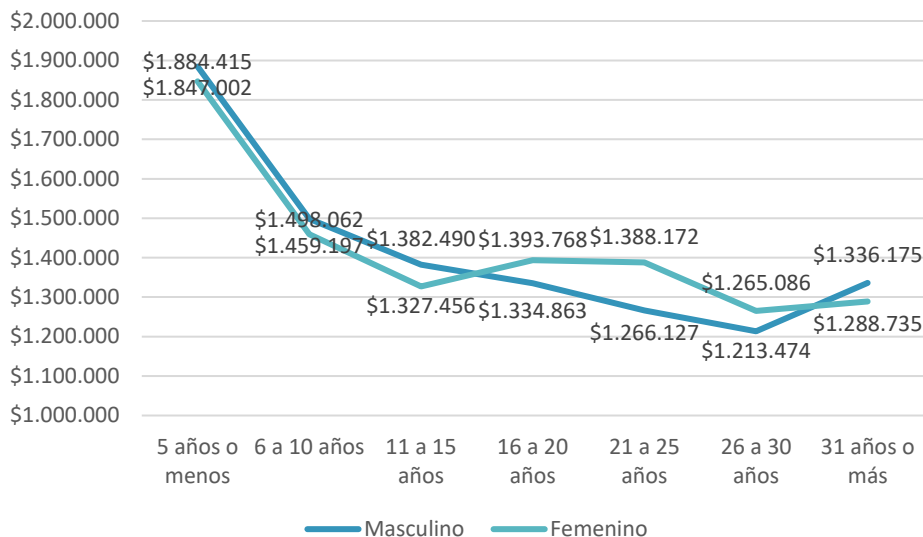
Gráfico 33. Distribución y brecha del ingreso promedio según sexo



Ingreso			
Masculino	Femenino	Brecha frecuencia	Brecha porcentaje
\$ 1.477.412	\$ 1.500.167	\$ 22.755	1,5%

Al analizar desagregar el ingreso por la variable sexo, se obtiene que las mujeres del servicio para el año 2022 perciben un ingreso promedio de \$1.500.167. Esto representa un 1,5% más que el ingreso promedio mensual percibido por los hombres, el cual asciende a los \$1.477.412. La brecha, a favor de las mujeres, en términos netos es de \$22.755.

Gráfico 34. Distribución y brecha del ingreso promedio según sexo y por años de antigüedad

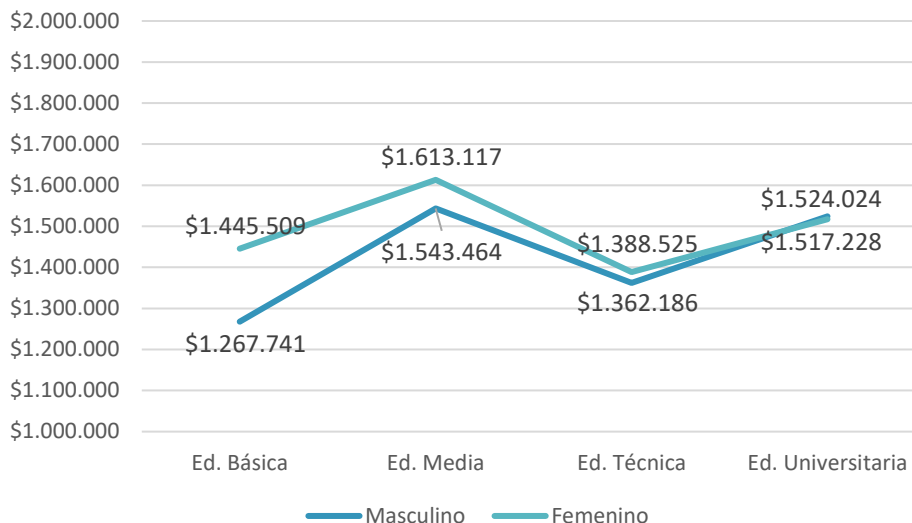


Años de antigüedad	Ingreso promedio		Brecha salario	Brecha %
	Masculino	Femenino		
<b>5 años o menos</b>	\$1.884.415	\$1.847.002	-\$37.413	-2%
<b>6 a 10 años</b>	\$1.498.062	\$1.459.197	-\$38.866	-2,6%
<b>11 a 15 años</b>	\$1.382.490	\$1.327.456	-\$55.034	-4%
<b>16 a 20 años</b>	\$1.334.863	\$1.393.768	\$58.905	4,4%
<b>21 a 25 años</b>	\$1.266.127	\$1.388.172	\$122.045	9,6%
<b>26 a 30 años</b>	\$1.213.474	\$1.265.086	\$51.612	4,3%
<b>31 años o más</b>	\$1.336.175	\$1.288.735	-\$47.440	-3,6%

Al ver cómo se distribuye el ingreso del funcionariado por sexo y por años de antigüedad en el servicio, se observa una tendencia mixta. Es posible apreciar que en los primeros tres rangos etarios considerados existe una brecha en perjuicio de las mujeres que va del -2% (5 años o menos), -2,6% (6 a 10 años) al -4% (11 a 15 años). En los rangos posteriores la brecha se invierte a favor de las mujeres yendo del 4,4% (16 a 20 años), 9,6% (21 a 25 años), hasta 4,3% para el tramo 26 a 30 años. Finalmente, para el último tramo considerado (31 años o más), la brecha se vuelve a invertir a favor de los hombres (brecha porcentual de -3,6%).



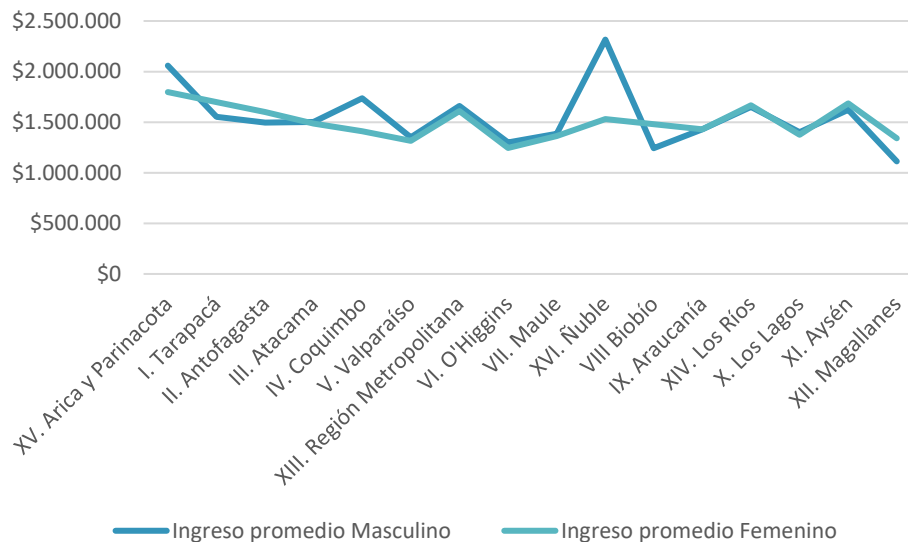
Gráfico 35. Distribución y brecha del ingreso según sexo y por nivel educacional



Nivel educacional	Ingreso promedio		Brecha salario	Brecha %
	Masculino	Femenino		
Ed. Básica	\$1.267.741	\$1.445.509	\$177.768	14%
Ed. Media	\$1.543.464	\$1.613.117	\$69.652	4,5%
Ed. Técnica	\$1.362.186	\$1.388.525	\$26.339	1,9%
Ed. Universitaria	\$1.524.024	\$1.517.228	-\$6.795	-0,4%

Al analizar la diferencia de ingreso por nivel educacional, se observa que existe una brecha que tiende a ser positiva a favor de las mujeres. Esto es, a nivel de educación básica, los hombres tienen un ingreso promedio de \$1.267.741 y las mujeres de \$1.445.509, encontrándose una brecha de 14%. Esta brecha se acorta para el caso de la educación media resultando en 4,5%. Siguiendo con la misma tendencia, a nivel de educación técnica, la brecha se acorta aún más, resultando en 1,9% a favor de las mujeres. Finalmente, a nivel de educación universitaria, la tendencia se invierte y resultan los hombres quienes tienen levemente un mayor ingreso (brecha porcentual de -0,4%).

Gráfico 36. Distribución y brecha del ingreso según sexo y por región

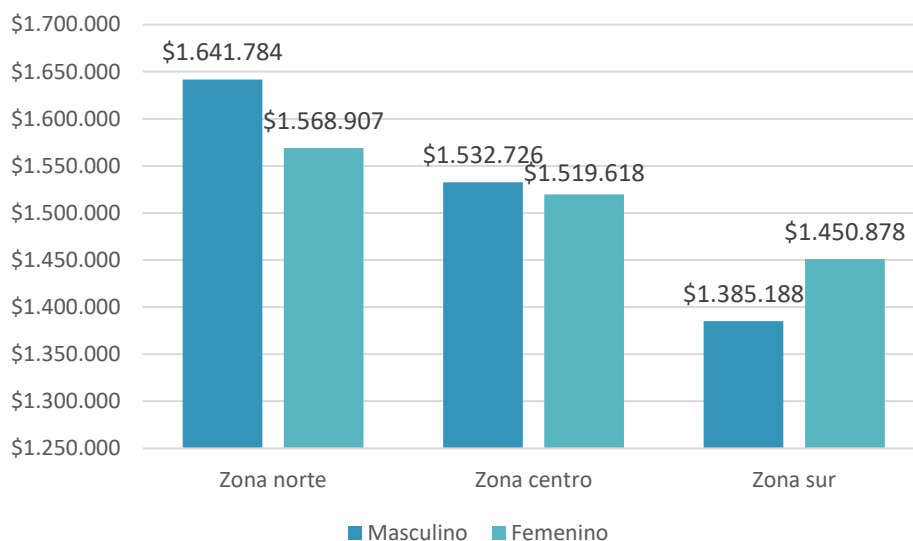


Región	Ingreso promedio		Brecha ingreso	Brecha %
	Hombre	Mujer		
<b>XV. Arica y Parinacota</b>	\$2.059.863	\$1.797.453	-\$262.410	-12,7%
<b>I. Tarapacá</b>	\$1.554.054	\$1.699.583	\$145.529	9,4%
<b>II. Antofagasta</b>	\$1.497.337	\$1.601.456	\$104.120	7%
<b>III. Atacama</b>	\$1.502.550	\$1.484.801	-\$17.749	-1,2%
<b>IV. Coquimbo</b>	\$1.736.787	\$1.410.203	-\$326.584	-18,8%
<b>V. Valparaíso</b>	\$1.350.213	\$1.314.969	-\$35.244	-2,6%
<b>XIII. Región Metropolitana</b>	\$1.659.025	\$1.608.332	-\$50.693	-3,1%
<b>VI. O'Higgins</b>	\$1.299.735	\$1.245.114	-\$54.620	-4,2%
<b>VII. Maule</b>	\$1.385.019	\$1.361.792	-\$23.228	-1,7%
<b>XVI. Ñuble</b>	\$2.315.895	\$1.531.095	-\$784.800	-33,9%
<b>VIII Biobío</b>	\$1.241.433	\$1.481.316	\$239.883	19,3%
<b>IX. Araucanía</b>	\$1.429.049	\$1.430.192	\$1.143	0,1%
<b>XIV. Los Ríos</b>	\$1.650.766	\$1.667.887	\$17.120	1%
<b>X. Los Lagos</b>	\$1.399.557	\$1.374.317	-\$25.240	-1,8%
<b>XI. Aysén</b>	\$1.622.874	\$1.685.919	\$63.044	3,9%
<b>XII. Magallanes</b>	\$1.112.706	\$1.342.137	\$229.431	20,6%

Las brechas por ingreso a nivel de región presentan tendencias mixtas y de distinta magnitud. Las regiones donde la brecha es negativa para las mujeres van desde la Región de Atacama hasta la Región de Ñuble, junto a las regiones de Arica y Parinacota y de Los Lagos. En todo el resto, la diferencia es negativa para los hombres. Cabe destacar las regiones donde las brechas para uno y otro sentido son las más extremas. Estos casos son las regiones del Ñuble, en donde los hombres perciben un ingreso promedio de \$2.315.895 y las mujeres de \$1.531.095 (brecha de -33,9%). No obstante, es posible encontrar este

valor tan extremo en esta región pues, según los datos con los que se trabajó, para la fecha sólo 3 personas trabajan en esta región. Por otro lado, la región donde la brecha de ingreso es más amplia a favor de las mujeres es Magallanes, en donde los hombres tienen un sueldo promedio de \$1.112.706 y las mujeres de \$1.342.127, resultando en una brecha porcentual de 20,6%.

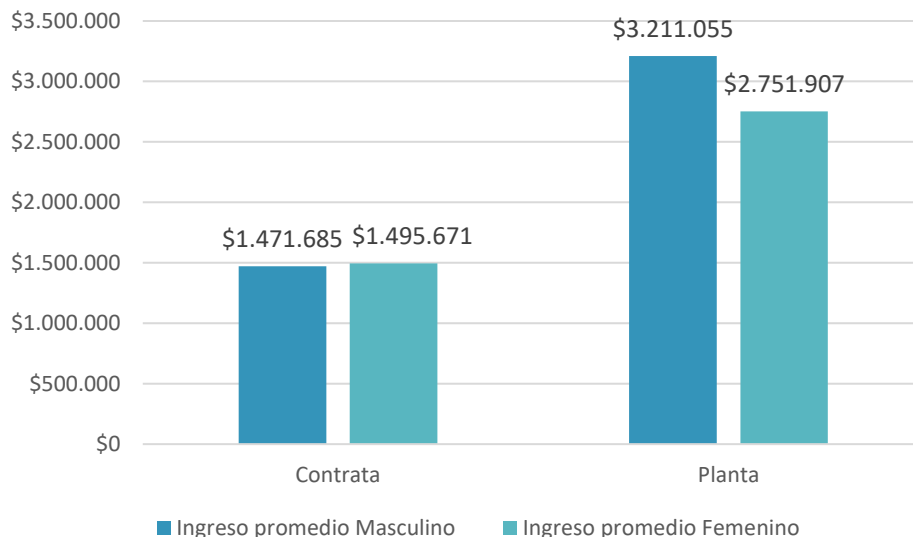
Gráfico 37. Distribución y brecha del ingreso según sexo y por zona



Zona	Hombre	Mujer	Brecha ingreso	Brecha %
Zona norte	\$1.641.784	\$1.568.907	-\$72.877	-4,4%
Zona centro	\$1.532.726	\$1.519.618	-\$13.108	-0,9%
Zona sur	\$1.385.188	\$1.450.878	\$65.690	4,7%

Consecuentemente con los datos anteriores, podemos apreciar a grandes rasgos 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).

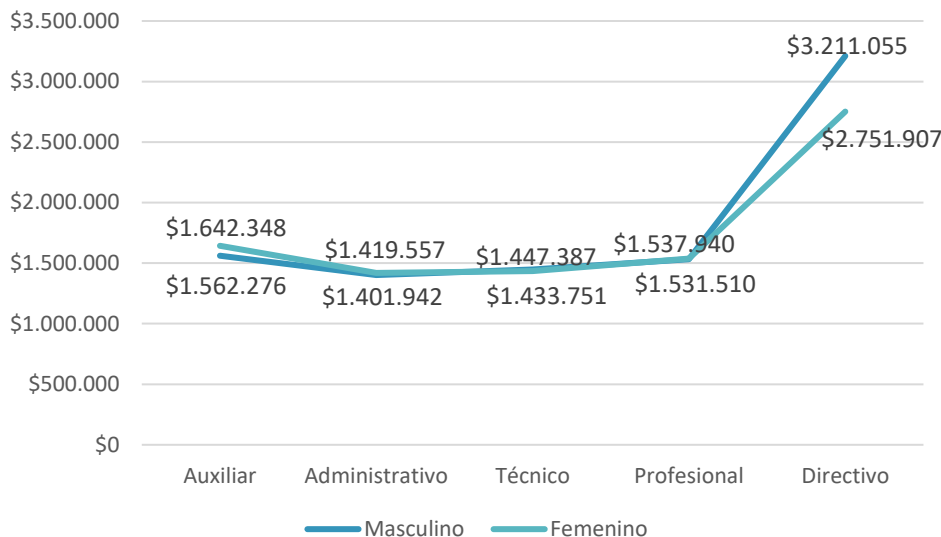
Gráfico 38. Distribución y brecha del ingreso según sexo y por calidad jurídica



Calidad jurídica	Ingreso promedio		Brecha ingreso	Brecha %
	Masculino	Femenino		
Contrata	\$1.471.685	\$1.495.671	\$23.985	1,6%
Planta	\$3.211.055	\$2.751.907	-\$459.148	-14,3%

Al considerar los datos de brechas de ingreso por calidad jurídica de contratación, se obtiene que a nivel de contrata las mujeres perciben levemente un mayor ingreso que los hombres (\$1.495.671 y \$1.471.685, respectivamente), significando una brecha leve de 1,6%. No obstante, esto es distinto para quienes son parte de la planta, donde la brecha a favor de los hombres asciende a -14,3%. En efecto, en este nivel los hombres tienen un ingreso promedio de \$3.211.055 y las mujeres de \$2.751.907, es decir \$459.148 menos.

Gráfico 39. Distribución y brecha del ingreso según sexo y escalafón

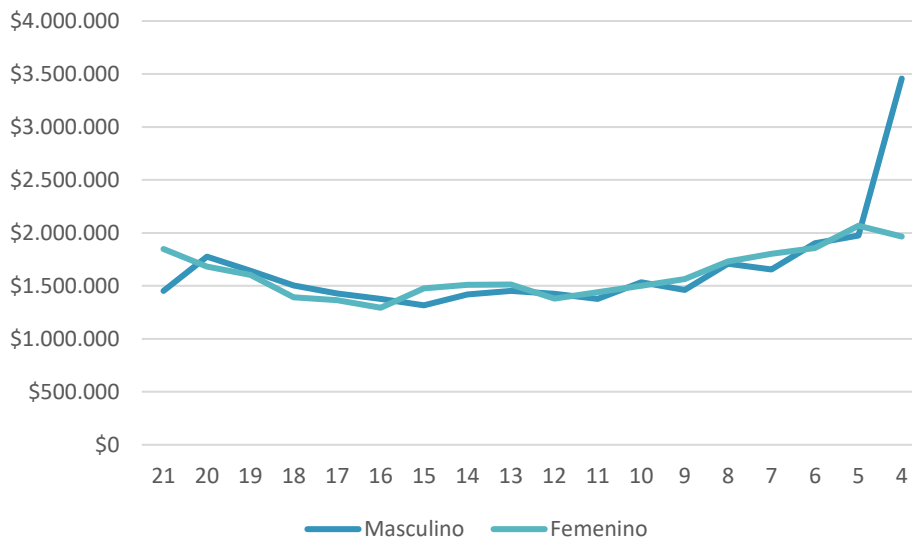


Escalafón	Ingreso promedio		Brecha ingreso	Brecha %
	Masculino	Femenino		
<b>Auxiliar</b>	\$1.562.276	\$1.642.348	\$80.072	5,1%
<b>Administrativo</b>	\$1.401.942	\$1.419.557	\$17.615	1,3%
<b>Técnico</b>	\$1.447.387	\$1.433.751	-\$13.636	-0,9%
<b>Profesional</b>	\$1.531.510	\$1.537.940	\$6.430	0,4%
<b>Directivo</b>	\$3.211.055	\$2.751.907	-\$459.148	-14,3%

Distinguido el ingreso por escalafón, puede apreciarse nuevamente una tendencia no tan clara. Esto pues a nivel Auxiliar las mujeres perciben en promedio un mayor ingreso que los hombres (\$1.642.348 frente a \$1.562.276), resultando en una brecha positiva a favor de las mujeres de 5,1%. Esta misma brecha se mantiene, pero de manera más estrecha a nivel Administrativo. En efecto, en este nivel las mujeres ganan levemente 1,3% más que los hombres. Misma tendencia que es posible observar a nivel Profesional donde la brecha es marginal (0,4% a favor de las mujeres). Sin embargo, a nivel Técnico la brecha se invierte, resultando positiva a favor de los hombres (-0,9%). Por último, llama la atención la diferencia de ingreso que se encuentra en el nivel Directivo, en donde los hombres ganan en promedio \$3.211.055 frente al ingreso promedio para las mujeres en este escalafón, que asciende a los \$2.751.907. Es decir, una diferencia de \$459.148 (-14,3%). Valor que, si se multiplica por los 12 meses del año, llega a los \$5.509.776<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> En el Anexo 1 puede encontrarse una tabla con la distribución del ingreso promedio por sexo y por tipo de cargo.

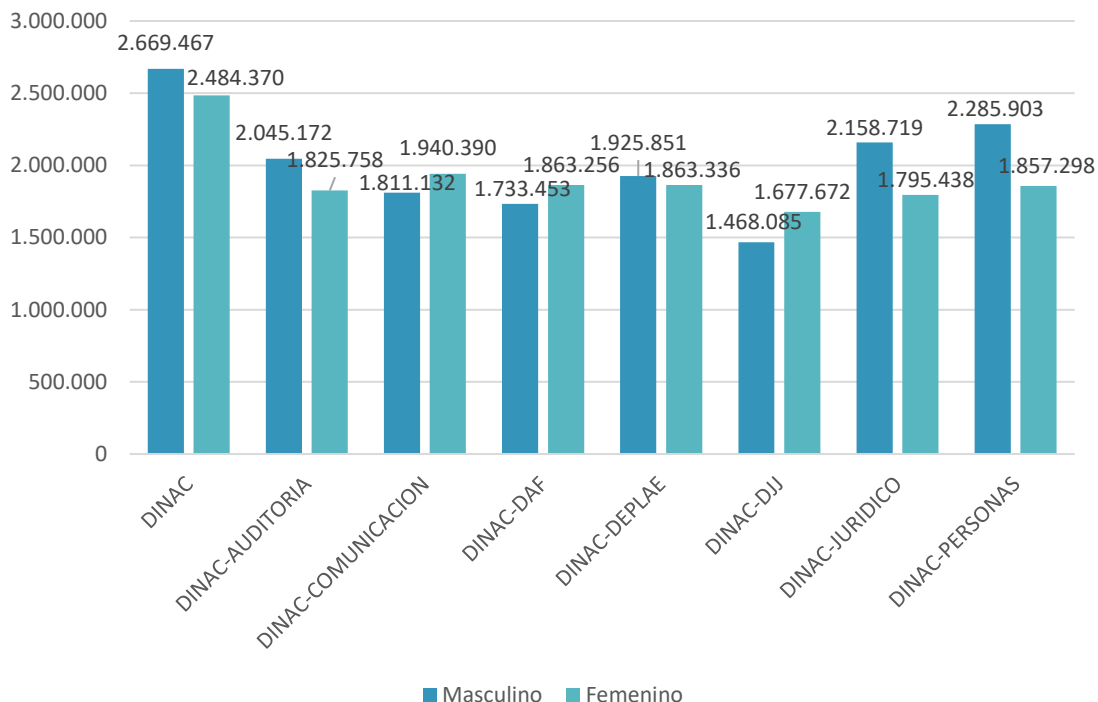
Gráfico 40. Distribución y brecha del ingreso según sexo y grado



Grado	Ingreso		Brecha ingreso	Brecha %
	Masculino	Femenino		
4	\$3.456.575	\$1.966.155	-\$1.490.420	-43,1%
5	\$1.973.458	\$2.067.377	\$93.919	4,8%
6	\$1.903.359	\$1.856.149	-\$47.210	-2,5%
7	\$1.653.564	\$1.801.429	\$147.864	8,9%
8	\$1.708.261	\$1.731.059	\$22.798	1,3%
9	\$1.461.646	\$1.563.307	\$101.662	7%
10	\$1.533.236	\$1.502.071	-\$31.165	-2%
11	\$1.375.794	\$1.440.934	\$65.140	4,7%
12	\$1.425.207	\$1.379.503	-\$45.704	-3,2%
13	\$1.450.986	\$1.511.863	\$60.877	4,2%
14	\$1.419.963	\$1.511.019	\$91.056	6,4%
15	\$1.316.574	\$1.476.162	\$159.588	12,1%
16	\$1.377.439	\$1.293.407	-\$84.032	-6,1%
17	\$1.427.901	\$1.364.294	-\$63.607	-4,5%
18	\$1.504.375	\$1.391.194	-\$113.181	-7,5%
19	\$1.643.494	\$1.602.924	-\$40.570	-2,5%
20	\$1.776.977	\$1.681.833	-\$95.144	-5,4%
21	\$1.453.866	\$1.847.560	\$393.694	27,1%

La distribución del ingreso distinguido por sexo a lo largo de los grados presenta una tendencia mixta con ciertos momentos más desiguales, como es el grado 4, donde la diferencia de ingreso promedio entre hombres y mujeres es de -\$1.490.420 (-43,1% menos de ingreso para las mujeres). La máxima brecha porcentual a favor de las mujeres se encuentra en el grado 21, donde la diferencia de ingreso promedio mensual alcanza los \$393.694, lo que representa una brecha porcentual de 27,1%.

Gráfico 41. Distribución y brecha del ingreso según sexo y jurisdicción

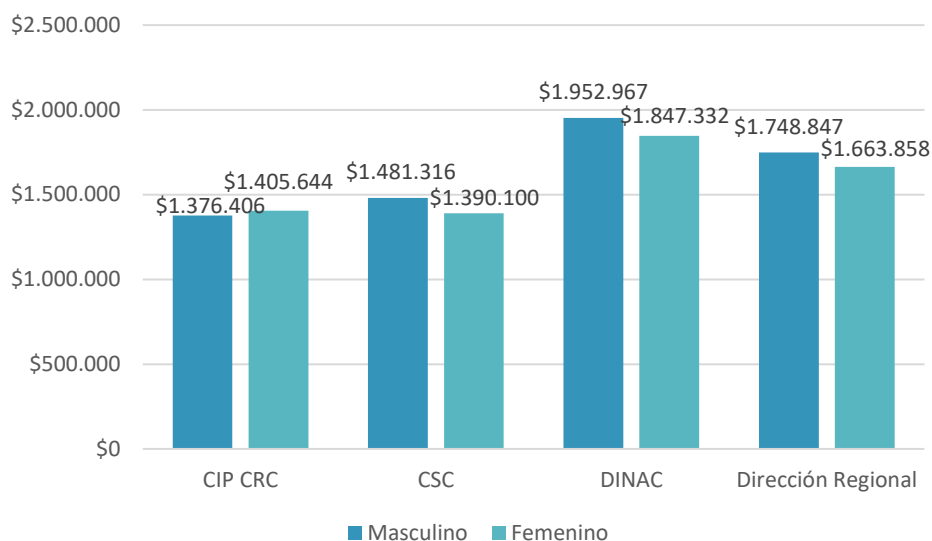


Jurisdicción	Ingreso promedio		Brecha	Brecha %
	Masculino	Femenino		
DINAC	2.669.467	2.484.370	-185.097	-6,9%
DINAC-AUDITORIA	2.045.172	1.825.758	-219.414	-10,7%
DINAC-COMUNICACION	1.811.132	1.940.390	129.258	7,1%
DINAC-DAF	1.733.453	1.863.256	129.803	7,5%
DINAC-DEPLAE	1.925.851	1.863.336	-62.516	-3,2%
DINAC-DJJ	1.468.085	1.677.672	209.587	14,3%
DINAC-JURIDICO	2.158.719	1.795.438	-363.282	-16,8%
DINAC-PERSONAS	2.285.903	1.857.298	-428.605	-18,7%

Al observar la distribución del ingreso en el personal por jurisdicción se encuentra que las brechas por sexo alcanzan brechas de \$428.605 para el caso de la DINAC-Personas, en este caso en perjuicio de las mujeres. En efecto en esta jurisdicción las mujeres tienen un ingreso promedio 18,7% más bajo que el de los hombres. La misma brecha, pero un poco más leve, se aprecia en la DINAC-JURIDICO, donde las mujeres ganan 16,8% menos que los hombres. En este mismo sentido, las otras jurisdicciones donde se encontraron brechas en perjuicio de las mujeres fueron DINAC-AUDITORÍA (donde las mujeres ganan 10,7% menos que los hombres), DINAC (-6,9%) y DINAC-DEPLAE (-3,2%). Al contrario, se hallaron otras

jurisdicciones donde las brechas de ingreso son a favor de las mujeres. Esto es el caso para la DINAC-COMUNICACIÓN (7,1%), DINAC-DAF (7,5%) y DINAC-DJJ (14,3%)<sup>7</sup>.

Gráfico 42. Distribución y brecha del ingreso según sexo y tipo de centro



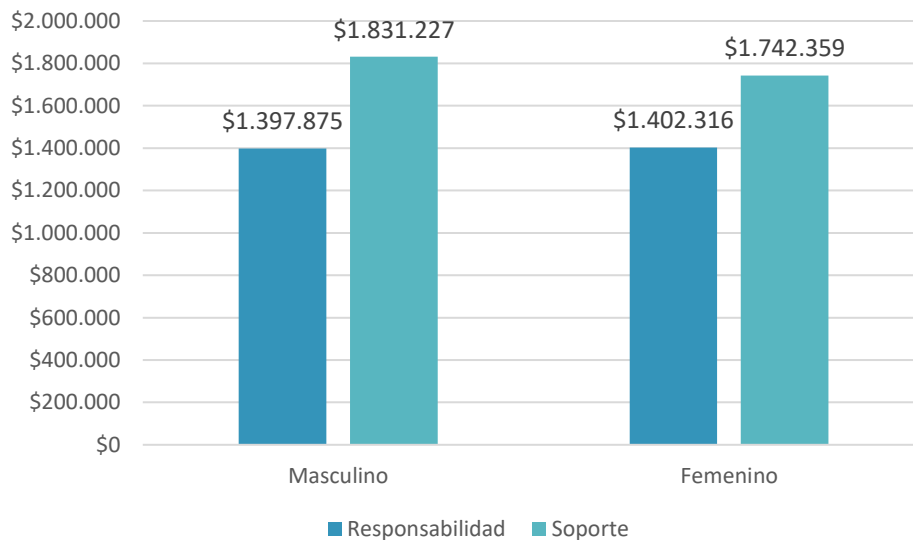
Tipo de centro	Ingreso		Brecha ingreso	Brecha %
	Masculino	Femenino		
CIP CRC	\$1.376.406	\$1.405.644	\$29.238	2,1%
CSC	\$1.481.316	\$1.390.100	-\$91.216	-6,2%
DINAC	\$1.952.967	\$1.847.332	-\$105.635	-5,4%
Dirección Regional	\$1.748.847	\$1.663.858	-\$84.989	-4,9%

Las brechas de ingreso por sexo son relativamente bajas al ser observadas por tipo de centro. No obstante, solamente en los CIP-CRC las mujeres perciben levemente un mayor ingreso que los hombres (2,1%). En el resto de los tipos de centro la relación se invierte siendo los hombres quienes tienen mayor ingreso que las mujeres. En el caso de CSC las mujeres ganan 6,2% menos, en el caso de la DINAC, 5,4% menos, y finalmente en la Dirección Regional, 4,9% menos.

<sup>7</sup> Puede verse en el Anexo 2, una tabla con la Distribución del ingreso por sexo y por centro de desempeño.



Gráfico 43. Distribución y brecha del ingreso según sexo y línea técnica



Línea técnica	Ingreso promedio		Brecha ingreso	Brecha %
	Hombre	Mujer		
Responsabilidad	\$1.397.875	\$1.402.316	\$4.442	0,3%
Soporte	\$1.831.227	\$1.742.359	-\$88.868	-4,9%

Al observar cómo se distribuye el ingreso por línea técnica, los hallazgos son los siguientes. En la línea técnica de Responsabilidad, la diferencia (a favor de las mujeres) es relativamente marginal (\$4.442, lo que equivale a una brecha porcentual de 0,3%). Diferente al caso de la Línea técnica de Soporte, donde las mujeres perciben en promedio mensual 4,9% menos que los hombres. Esto es, en esta línea técnica el ingreso promedio de las mujeres es de \$1.742.359 frente a \$1.831.227 para el caso de los hombres.

### 3. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN USUARIA

Ésta constituye la tercera parte del estudio, la cual expone los resultados de un análisis estadístico a los datos provistos sobre la población usuaria.

#### 2.1 METODOLOGÍA

Esta tercera sección del diagnóstico utiliza un enfoque cuantitativo, basado en la estrategia de asignación de números a las magnitudes, grados o tipos identificados en el objeto de estudio delimitado conceptualmente de manera deductiva y utiliza procedimientos estadísticos para resumir, manipular y asociar dichos números (Asún, 2006). El carácter del estudio fue descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista 2010; Cea D'Ancona 1998), cuya directriz consistió en analizar las desigualdades, discriminaciones y/o posibles violencias de género en la población usuaria del servicio. El alcance es transversal, sin repeticiones en cuanto a la producción y análisis de información y de tipo no experimental, es decir, sin ejercer control sobre las variables para describir a los/as usuarios/as del servicio.

Se trabajó sobre el registro institucional de caracterización de la población usuaria, por este servicio a nivel nacional, con fecha de corte a junio de 2023. Dicho registro fue proporcionado directamente por el Sename, y corresponde a una base de datos en formato MS Excel, que anonimiza información confidencial de identificación de la población usuaria.

La base de datos de la población usuaria fue revisada previamente por el equipo a cargo del diagnóstico y cuyas dudas para la interpretación de algunas variables, fueron respondidas por la contraparte en el Sename. Este registro institucional consta de 7.152 casos.

Se trabajó con estadísticas univariadas y bivariadas para describir la población usuaria del servicio. Se seleccionaron las siguientes variables para perfilar la población usuaria del servicio en términos generales. Estos datos se detallan, además, según zona (norte, centro y sur) del país y según sexo, para un análisis más detallado de sus distribuciones en términos sociales y territoriales.

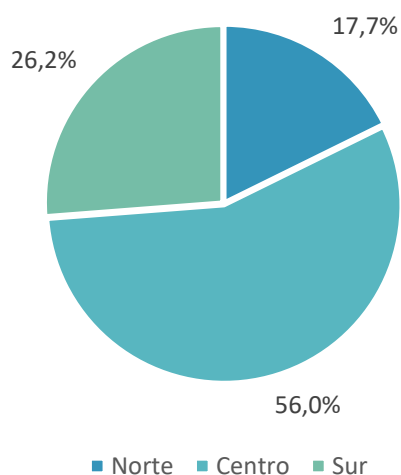
- a. Zona
- b. Sexo
- c. Tramo etario
- d. Finalización Enseñanza Media
- e. Etnia
- f. Nacionalidad
- g. Situación migratoria
- h. Causal de ingreso
- i. Calidad jurídica

- j. Régimen/administración
- k. Tiempo de permanencia

## 2.2 HALLAZGOS

A continuación, se presentan los hallazgos de la tercera y última parte del estudio, que tiene que ver con el análisis de la información relativa a la población usuaria del servicio. El universo de población usuaria y sobre el cual se calcularon los siguientes cruces estadísticos es de N=7.152 casos. En los cruces en los cuales se trabajó con una cantidad de casos inferior al universo, se precisa el tamaño de la muestra en el título del gráfico.

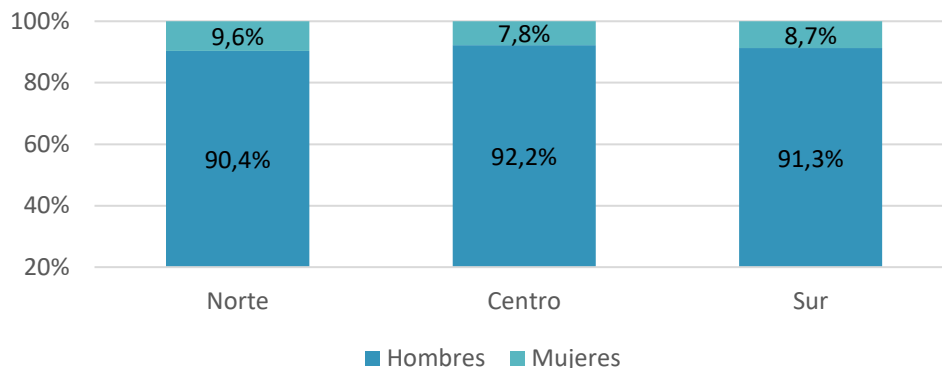
Gráfico 44. Distribución de la población usuaria según zona<sup>8</sup>



A junio de 2023, se registra un total de 7.152 personas usuarias del Servicio Nacional de Menores (Sename). Más de la mitad (56%) de la población usuaria se encuentra en la zona centro (4.007 casos), seguido de la zona sur (26,2%). El 17,7% de esta población es residente en regiones de la zona norte.

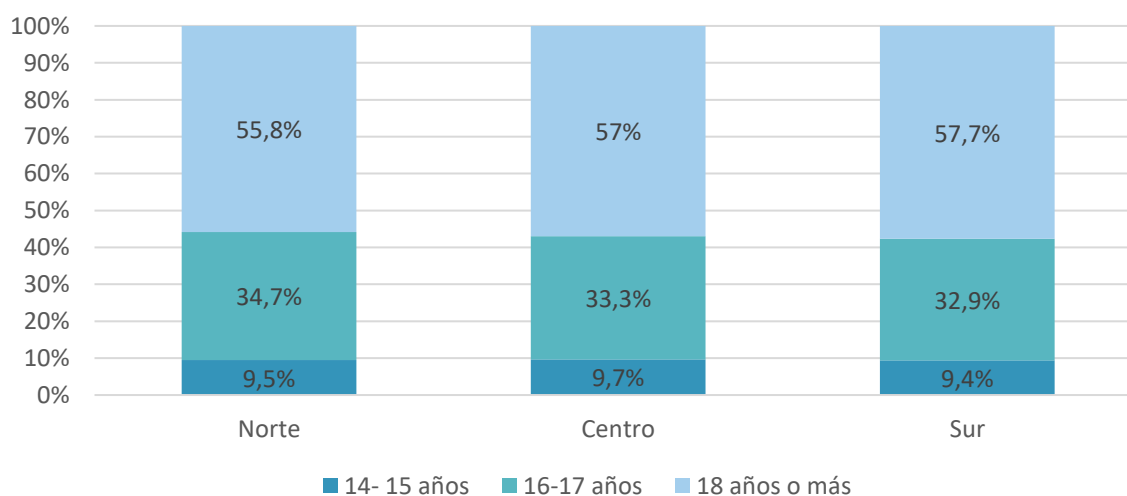
<sup>8</sup> En el Anexo 3 puede encontrarse una tabla con la distribución de números de casos de población usuaria en zonas por región.

Gráfico 45. Distribución de la población usuaria según sexo y zona



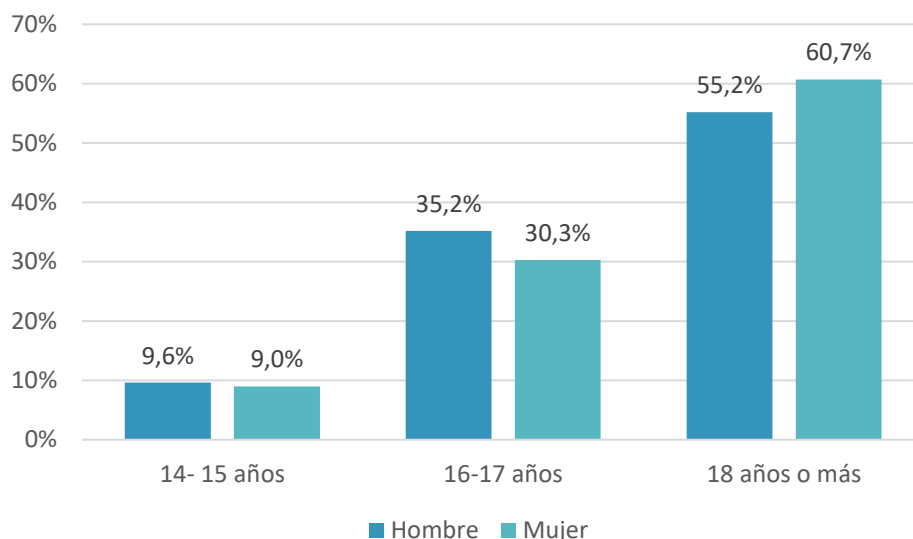
En cuanto a la distribución según sexo, se observa una distribución similar entre las zonas del país, donde más del 90% de la población usuaria corresponde a hombres. En la zona centro, se identifica la mayor distribución de varones, correspondiente al 92,2%, equivalente a 3.694 hombres atendidos por este servicio estatal.

Gráfico 46. Distribución de la población usuaria según tramo etario y zona



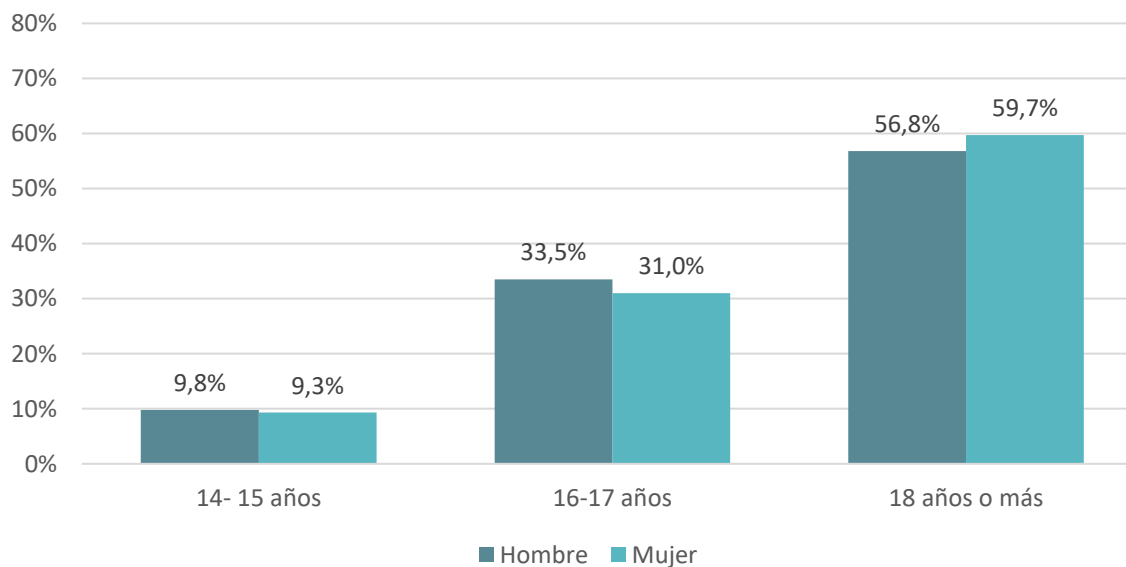
Del total de la población usuaria, el 57% (4.074 casos) corresponde a personas mayores de edad (18 o más años). Un tercio son jóvenes de 16 a 17 años (33,4%) y casi un 10%, jóvenes de 14 a 15 años. Esta distribución es prácticamente equivalente dentro de las zonas centro y sur, mientras que en la zona norte se observa un leve incremento porcentual (+1.3 pp) en el tramo de 16 a 17 años.

Gráfico 47. Distribución de la población usuaria según tramo etario y sexo, zona norte (n=1.268)



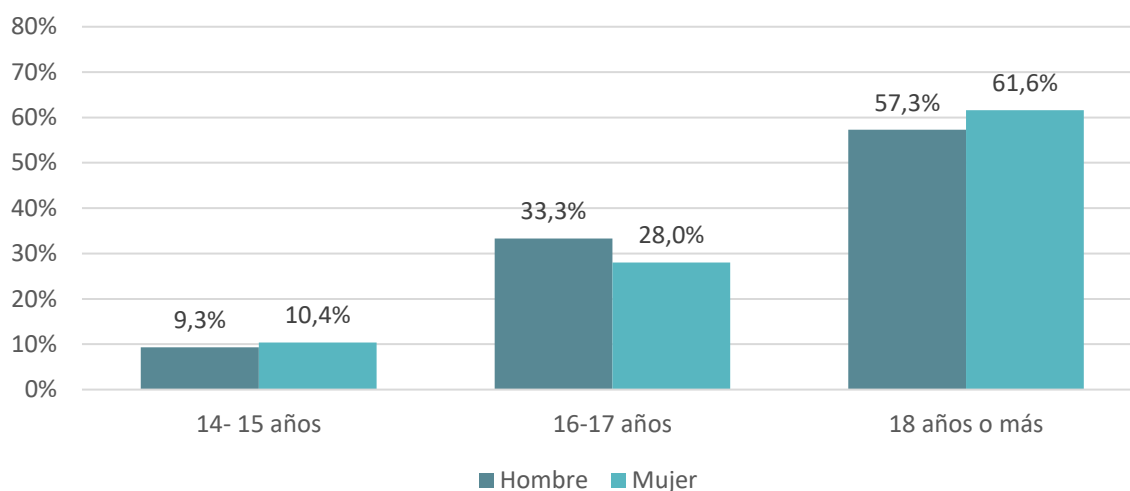
Dentro del total de población usuaria en la zona norte, a pesar del contrastante número total de hombres (1.146), 9 veces mayor que el de mujeres (122), se observa un mayor proporción del grupo etario 18 y más años dentro de estas últimas, correspondiente al 60,7%. En los varones, es levemente inferior esta proporción (55,2%) respecto del total de población usuaria con este sexo registrado.

Gráfico 48. Distribución de la población usuaria según tramo etario y sexo, zona centro (n=4.007)



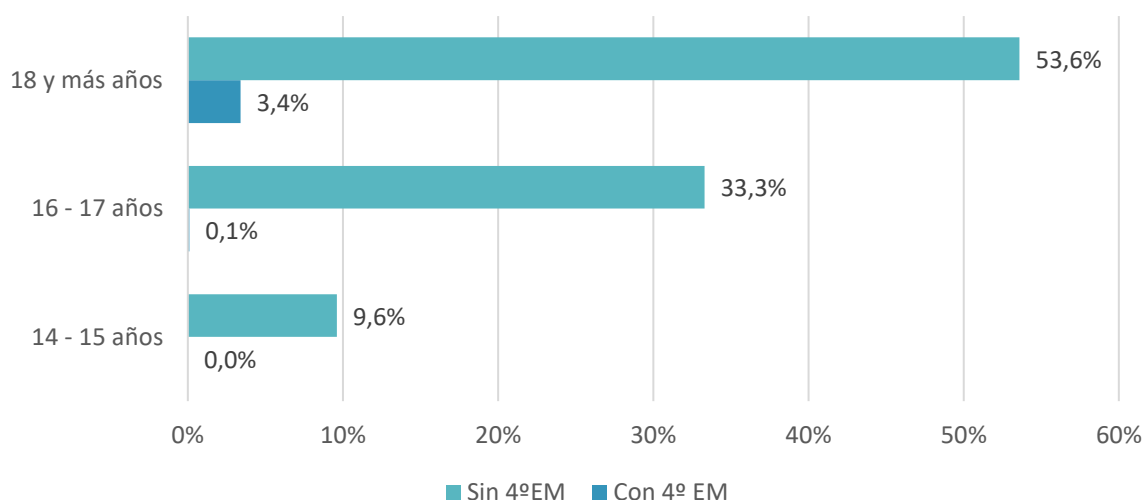
Dentro del total de población usuaria en la zona centro, el número total de hombres (3.694) es 11 veces el número total de mujeres (313). Dentro de cada sexo, las distribuciones por grupo etarios son similares. Las mujeres con mayoría de edad bordean el 60%, mientras que los hombres superan levemente la mitad (56,8%) del grupo. Para el tramo de 14 a 15 años, se observan leves diferencias dentro de los sexos, siendo para hombres la distribución equivalente a 9,8% y para mujeres, del 9,3%.

Gráfico 49. Distribución de la población usuaria según tramo etario y sexo, zona sur (n=1.877)



Dentro del total de población usuaria en la zona sur, el número total de hombres (1.713) es 10 veces el número total de mujeres (164). Dentro de las mujeres, se observa la mayor distribución porcentual para el grupo de 18 o más años (61,6%) y de 14 a 15 años (10,4%), en comparación a las demás zonas. Dentro de los hombres, las distribuciones porcentuales se mantienen similares a las de las zonas norte y centro, y del total nacional.

Gráfico 50. Distribución de la población usuaria según finalización Enseñanza Media y tramo etario<sup>9</sup>

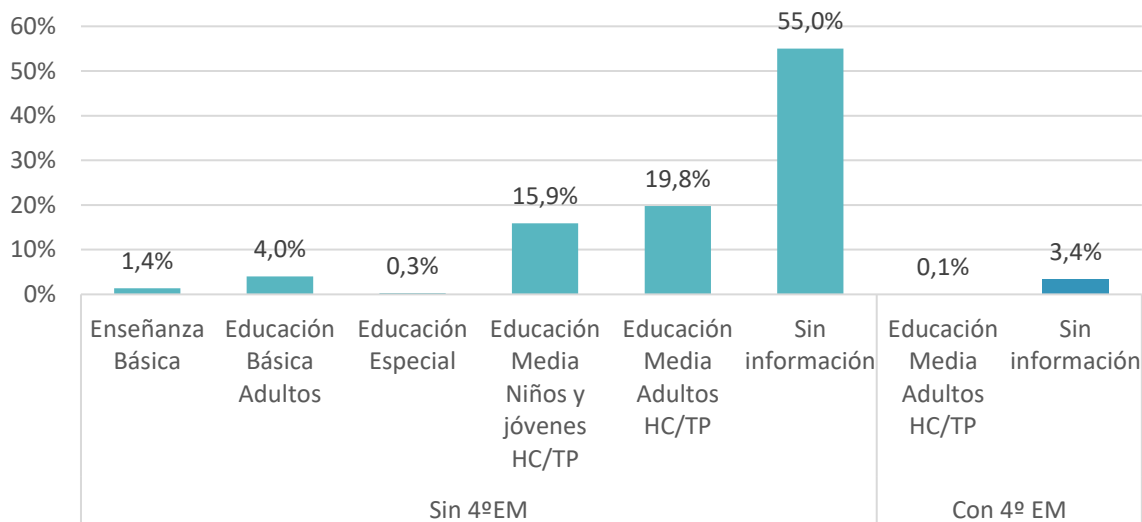


En términos generales, entre los 17 y 18 años la población debiese terminar el ciclo escolar, finalizando el último curso, correspondiente a 4º de Enseñanza Media (4º E.M.), el cual es obligatorio según la normativa nacional vigente. Según los datos de caracterización de la población usuaria en el Sename, el 53% de quienes cumplen la mayoría de edad no cuentan con 4º E.M. Apenas 243 individuos han completado el ciclo escolar, lo que corresponde a un 3,4% del total de población usuaria. El 33,3% de las y los jóvenes de entre 16 y 17 años que figuran sin este curso aprobado, podría estar cursando la Enseñanza media, mientras que solo seis (6) casos se identifican con 4º E.M. dentro de este mismo grupo etario.

Para el grupo de jóvenes de menor edad (14 a 15 años), un casi un 10% figura sin término de escolaridad completa, lo que se podría interpretar como la mantención dentro del ciclo educativo, pudiendo ser éste de nivel básico o medio. De acuerdo a ello, no existen casos para este grupo de edad que cuente con 4º E.M.

<sup>9</sup> En el Anexo 4 puede encontrarse una tabla que contiene las personas sin y con Cuarto Medio, y enseñanza alcanzada según detalle de escolaridad.

Gráfico 51. Distribución de la población usuaria según finalización Enseñanza Media y tipo de enseñanza



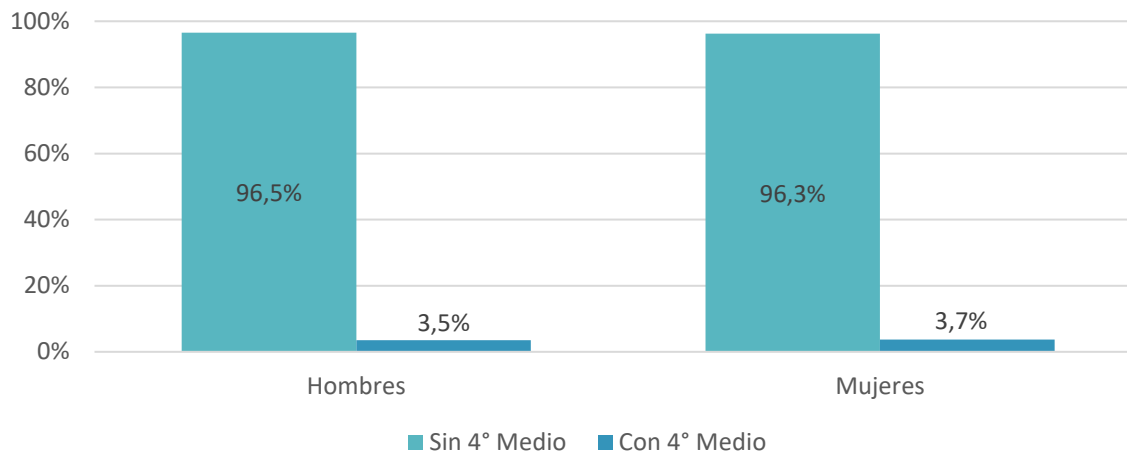
Para analizar con mayor detalle la situación escolar de la población usuaria al 2023, se cruzó la información estadística entre tipo de enseñanza y tramo etario, ordenándose por sin y con 4° E.M.

La mayoría de las personas usuarias del Sename cuenta/cursa Educación Media para Adultos (Técnico profesional o Humanista Científico) (19,86%). Luego, se posiciona en este mismo nivel de enseñanza para niños/as y jóvenes en un 15,9%. Un 4% cuenta con Educación básica para Adultos con y sin oficios, mientras que un 1,4% solo cuenta con Enseñanza básica. Menos de un 1% se registran casos con Educación Especial por Discapacidad Intelectual y Programa Integración Escolar. Llama la atención el alto porcentaje de individuos que figuran sin información del tipo de enseñanza, para la categoría “sin 4° Medio” (55%).

Para quienes sí han finalizado el ciclo escolar secundario (249), 241 jóvenes no cuentan en el registro con el detalle de tipo de enseñanza, lo que es equivalente al 3,4% del total de la población usuaria (7.152). Para las 8 personas que sí existe dicha información, se declara Educación Media Científico-Humanista para Adultos (Decreto N°1000/2009).

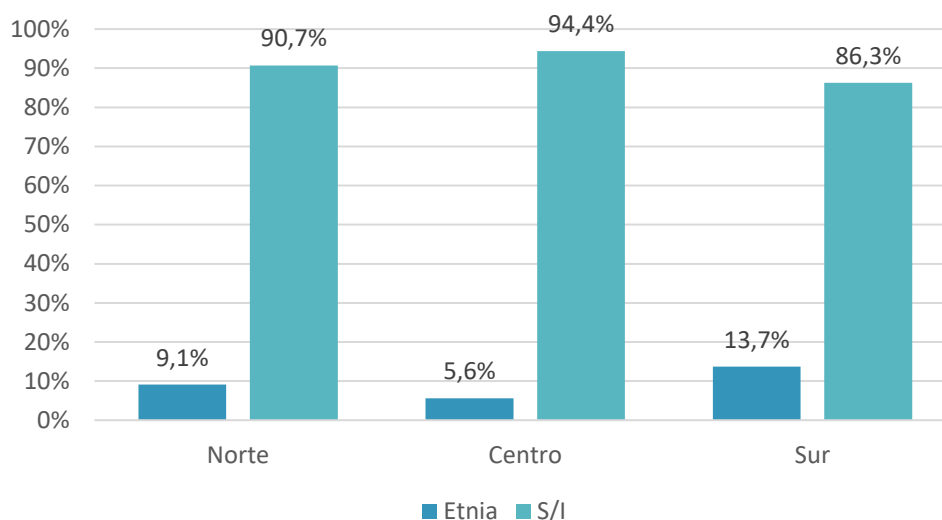


Gráfico 52. Distribución de la población usuaria según finalización Enseñanza Media y sexo



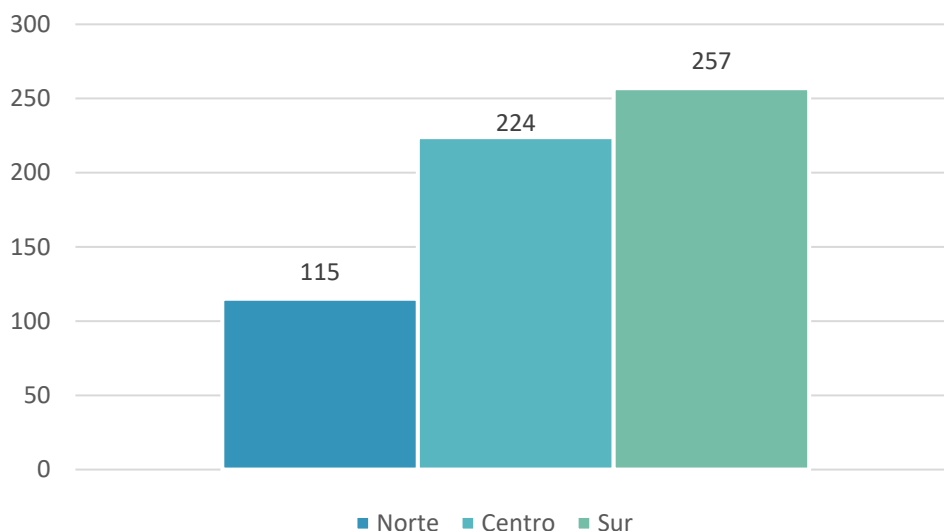
Al examinar dentro de la categoría sexo, se observa que a pesar de la contrastante diferencia de frecuencia entre hombres (6.553) y mujeres (599), más del 95% dentro de ambos grupos no cuenta con 4° Medio.

Gráfico 53. Distribución de la población usuaria según etnia y zona



En el registro de la población usuaria, existe una falta de información considerable respecto a la pertenencia a alguna etnia (91,7%). Para más de 6.500 jóvenes no es posible determinar su situación respecto a esta variable. Sólo para 596 personas sí está consignada su pertenencia a alguna etnia, lo que equivale al 8,3% de la población usuaria. Dentro de la zona sur y norte, se pesquisan la mayor cantidad de personas con pertenencia a etnias, correspondiente al 13,7% y 9,1% dentro de sus respectivos territorios.

Gráfico 54. Distribución de la población usuaria según tipo de etnia y zona (n=596, frecuencia)



Se constata una distribución heterogénea de la población usuaria con pertenencia a alguna etnia en el territorio nacional. Mientras quienes se identifican como Mapuche, constituyen la mayor cantidad de frecuencia (308) y se ubican en las tres zonas, existen otras etnias que se localizan sólo en algunas o una de las zonas. Tal es el caso de las etnias Aymara, Diaguita, Quechua, así como de Rapa Nui y Kaweskar. En los datos, aparece un subgrupo de alrededor de 200 personas identificados como etnia “No indígena”, con presencia en las tres zonas y mayoritario en la de centro. A continuación, se detalla la distribución en términos de frecuencia según zona.

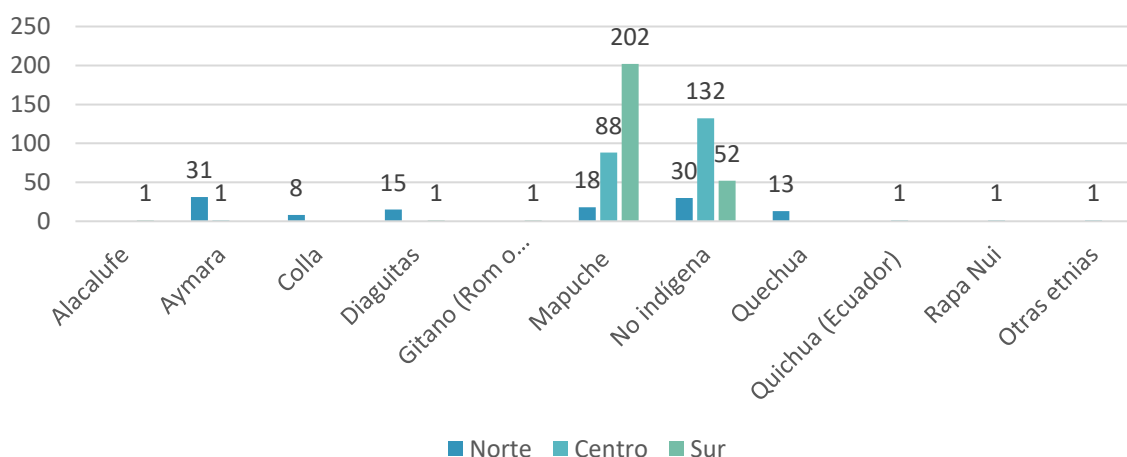
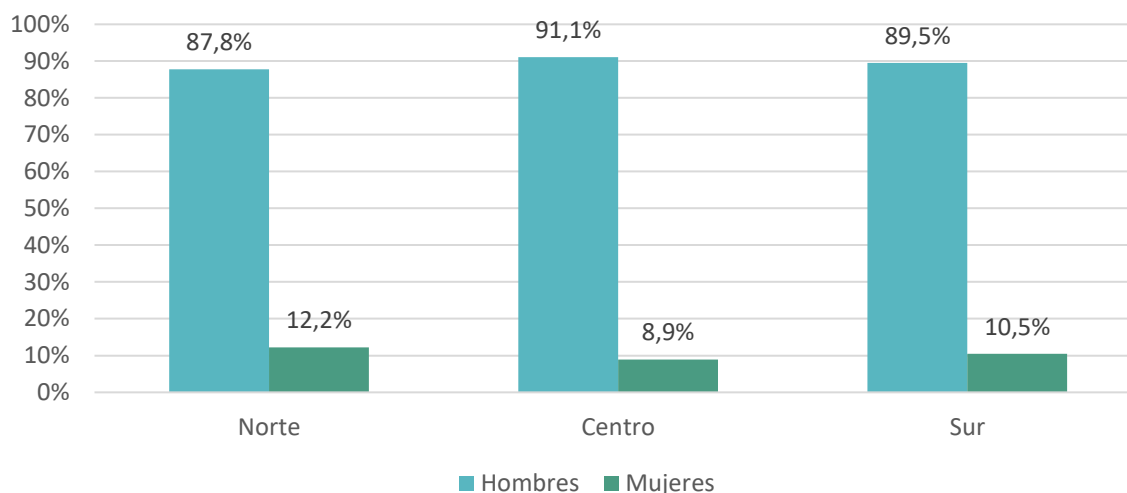
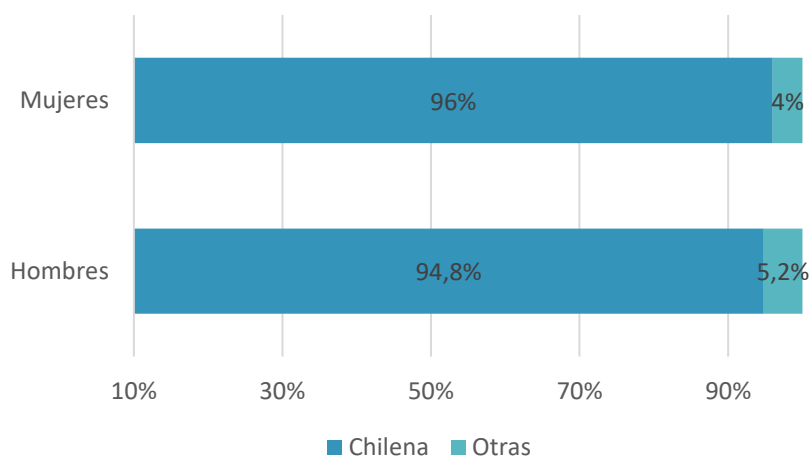


Gráfico 55. Distribución de la población usuaria con pertenencia a una etnia, según sexo y zona (n=596)



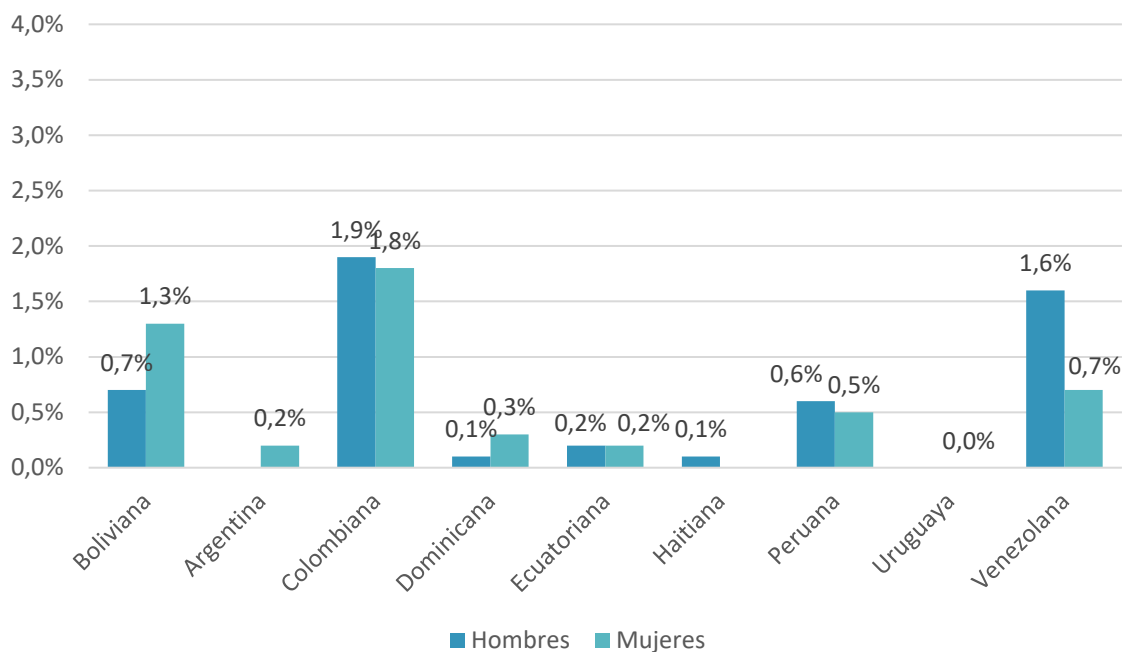
Respecto a la distribución según sexo de la población usuaria que declara pertenencia a alguna etnia, se observa una leve superación del promedio nacional de 10,2% en la cantidad de mujeres en la zona norte (12,2%), mientras que los hombres que comparten este sentimiento de pertenencia superan el promedio nacional de 89,8% en la zona centro. Cabe señalar que es la zona sur donde se registra mayor cantidad de personas (hombres y mujeres) con pertenencia a alguna etnia, con 257 casos, equivalente al 43% de este grupo de población usuaria.

Gráfico 56. Distribución de la población usuaria según nacionalidad y sexo



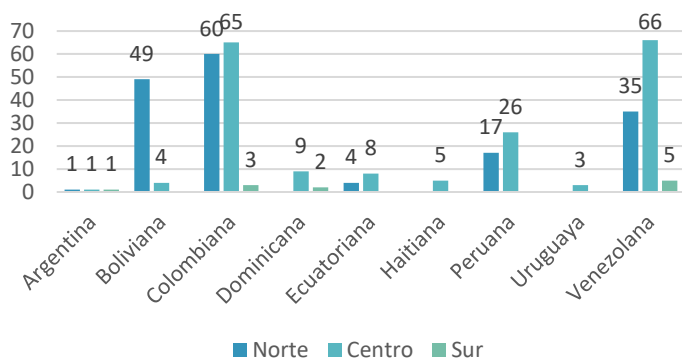
Del total de la población usuaria, 96% de las mujeres son chilenas y 4% extranjeras. En el caso de los hombres, 94,8% son chilenos y 5,2% son extranjeros.

Gráfico 57. Distribución de la población usuaria perteneciente a otras nacionalidades no chilenas y sexo



Del total de la población usuaria, el 94% tiene nacionalidad chilena. Con distancia, le siguen otras nacionalidades de países de la región. Dentro del grupo de hombres y mujeres, luego de la nacionalidad chilena, se posiciona la nacionalidad colombiana (1,9% y 1,8%, respectivamente), tercera mayoría para hombres son jóvenes provenientes de Venezuela (1,6%), mientras que, para las mujeres, son jóvenes provenientes de Bolivia. Cabe tener en cuenta, la diferencia entre casos totales por sexo, donde recordamos que la cantidad de hombres atendidos por Sename es 10 veces más que el de mujeres (6.553 versus 599, respectivamente).

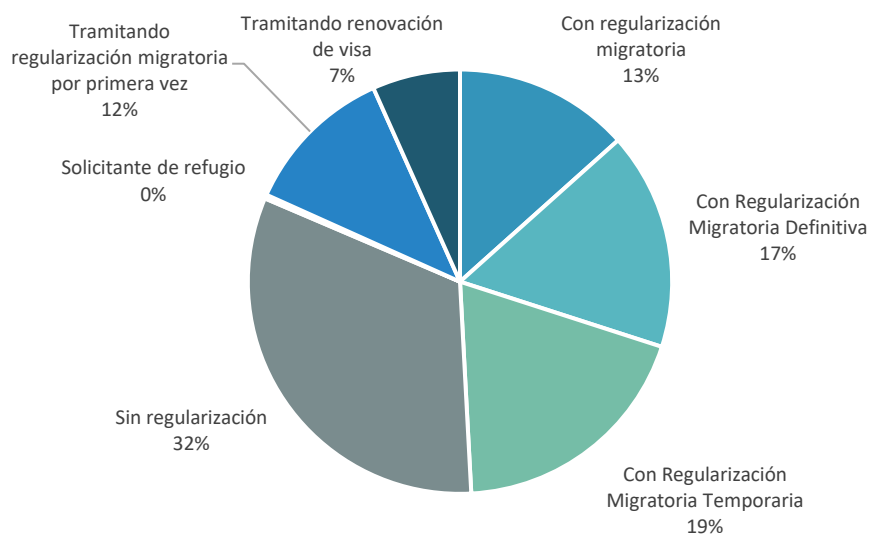
Gráfico 58. Distribución de la población usuaria según otra nacionalidad y zona (n=364, frecuencia)



Como se ilustró en la sección anterior, la mayoría de la población usuaria tiene nacionalidad chilena (6.788 personas). De este grupo, el 56,3% se ubica en la zona centro, el 27,5% en la zona sur y el 16,2% en la zona norte.

Al analizar solamente la población que declara otra nacionalidad (364 personas con nacionalidad distinta a la chilena), se observa que la procedencia de otros países se distribuye de manera heterogénea entre las zonas. Así, por ejemplo, la nacionalidad haitiana sobre se distingue en las regiones de la zona centro, o la nacionalidad boliviana, se concentra en la zona norte, con menor cantidad de jóvenes residentes en la zona centro. A continuación, la distribución de las nacionalidades según zona.

Gráfico 59. Distribución de la población usuaria según situación migratoria y zona (n=344)



Puesto que la mayoría de la muestra es de nacionalidad chilena, la situación migratoria no debiese ser problemática para estas personas usuarias del servicio. De esta manera, dentro

de la variable “situación migratoria” se consigna un 95,2% de jóvenes “sin información” al respecto, de los cuales el 99,7% (6.788 personas) son chilenos/as.

Al analizar el resto de la población usuaria correspondiente a 344 jóvenes con información sobre su situación migratoria, hay un alto porcentaje de personas sin regularización (32,3%). Enseguida, se posicionan aquellas personas “con” regularización migratoria Temporal (19,2%) y Definitiva (16,6%). Un 13,4% figura en categoría “con regularización migratoria”, mientras que un 11,6% se encuentra tramitándola por primera vez. Menos de un 7% declara estar tramitando la renovación de la visa.

Los valores de recuento de población usuaria en la zona centro superan en casi todas las categorías a las del norte y sur. A continuación, se ilustra la distribución de las categorías de situación migratoria, según zona del país.

Gráfico 60. Distribución de la población usuaria según situación migratoria y zona (n=344, frecuencia)

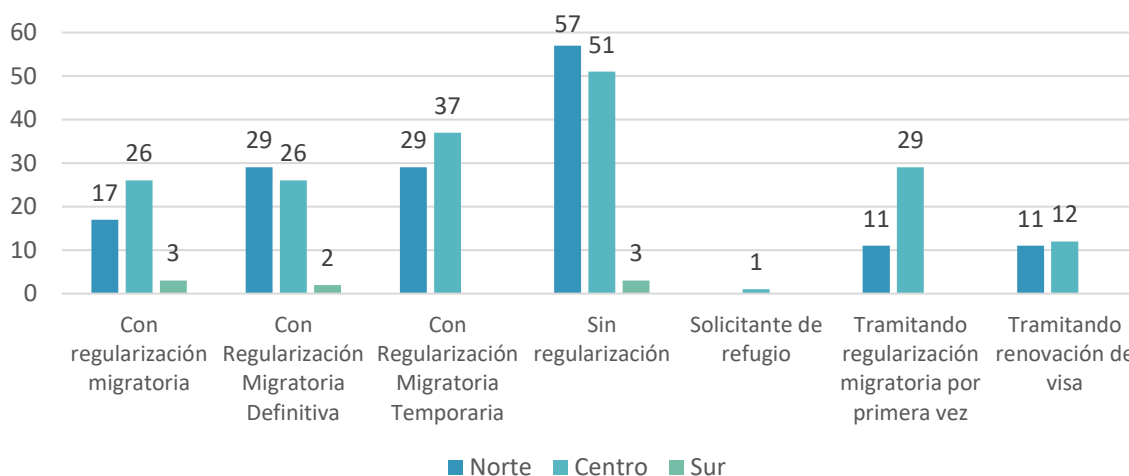
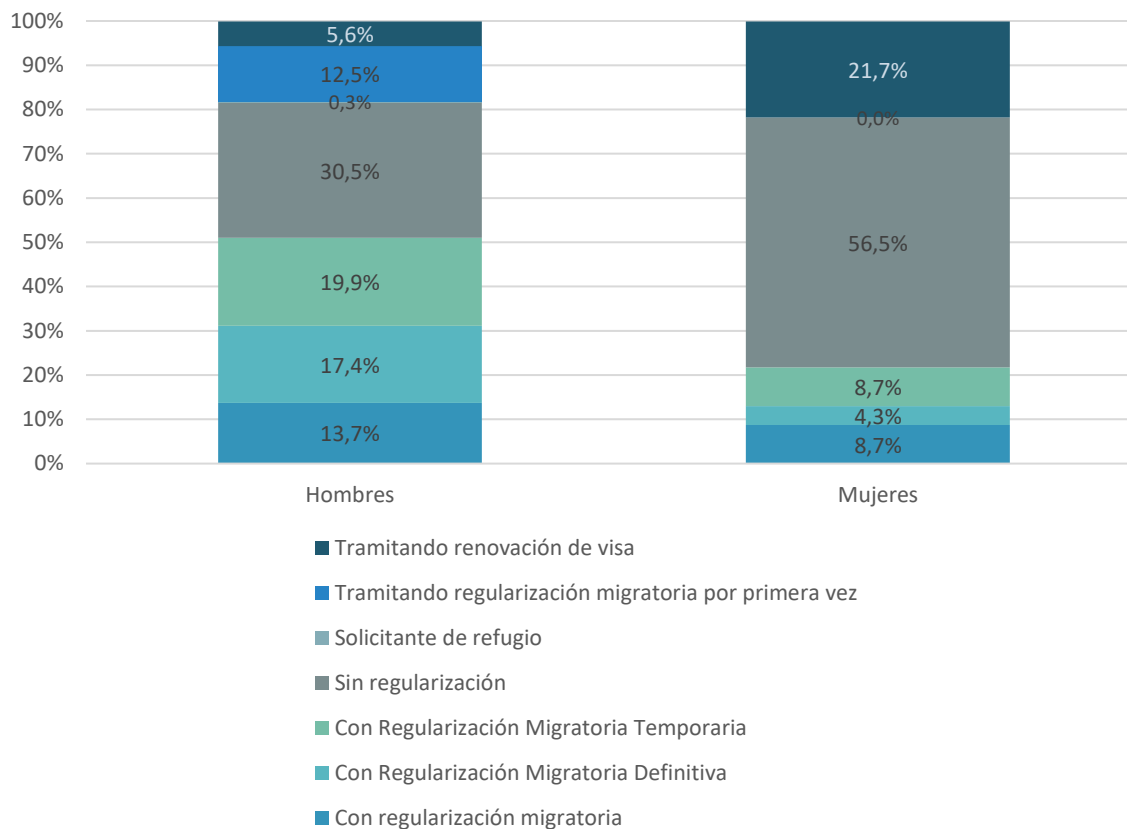


Gráfico 61. Distribución de la población usuaria según situación migratoria y sexo (n=344)



Examinando la distribución de la situación migratoria de estas 344 personas por sexo, más de la mitad de las mujeres se encuentra sin regularización (56,5%) en comparación al tercio de los hombres (30,5%). Dentro de su grupo, más de un 20% de las mujeres se encuentra tramitando la visa (21,7%), porcentaje que en los hombres es de un 5,6%. Para el caso de ellos, se observan mayores porcentajes con situación migratoria (13,7%), definitiva (17,4%) y temporaria (19,9%) en comparación a las mujeres, cuyas bajas frecuencias no se logran superar el 10% dentro de su categoría sexo.

Gráfico 62. Distribución de la población usuaria según causal de ingreso

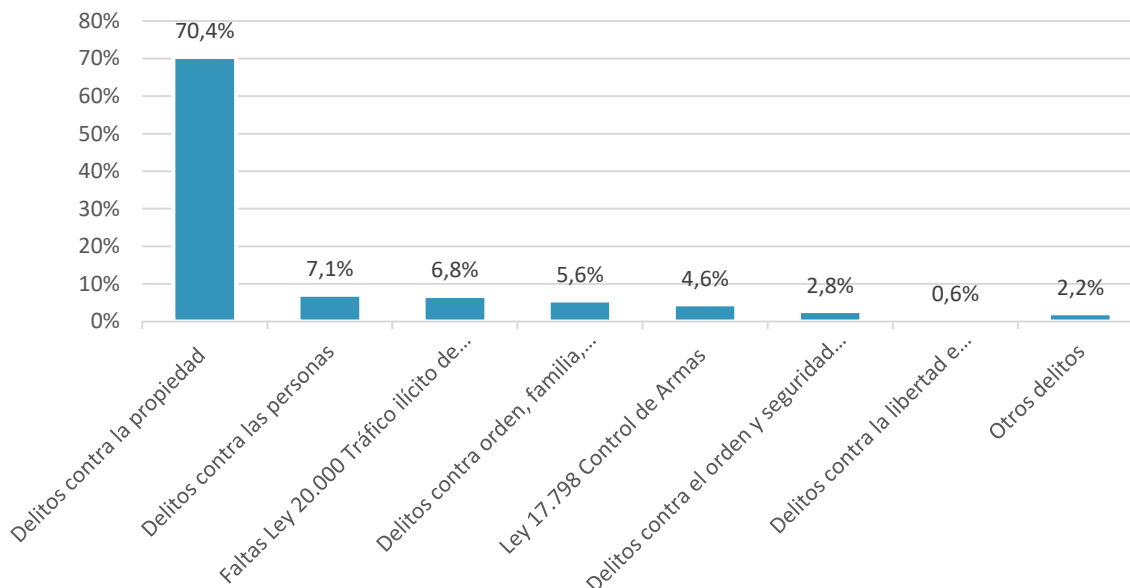
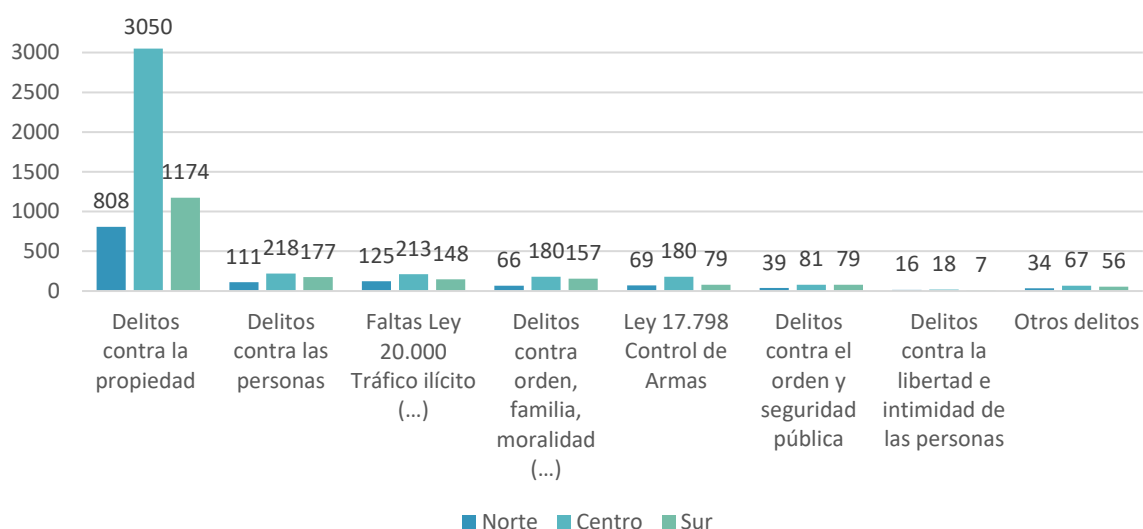


Gráfico 63. Distribución de la población usuaria según causal de ingreso y zona

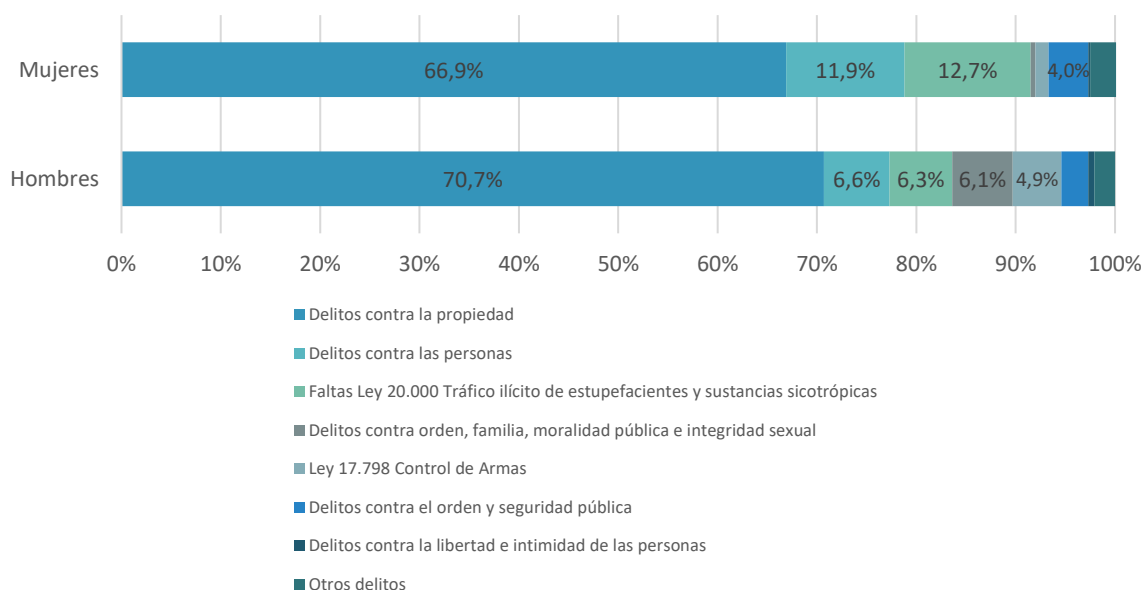


En cuanto a las causas de ingreso al Sename, son preponderante los delitos contra la propiedad (70,4%). Estos se concentran en la zona centro (3.050) y sur de Chile (1.174). Con distancia, le siguen los delitos contra las personas (7,8%), las faltas a la Ley 20.000 sobre Tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas (6,8%), delitos contra el orden, familia, moralidad pública e integridad sexual (5,6%), delitos contra la Ley 17.798 de Control



de Armas (4,6%) y los delitos contra el orden y seguridad pública (2,8%). Otros delitos se agrupan en un 2,2%<sup>10</sup>.

Gráfico 64. Distribución de la población usuaria según causal de ingreso y sexo



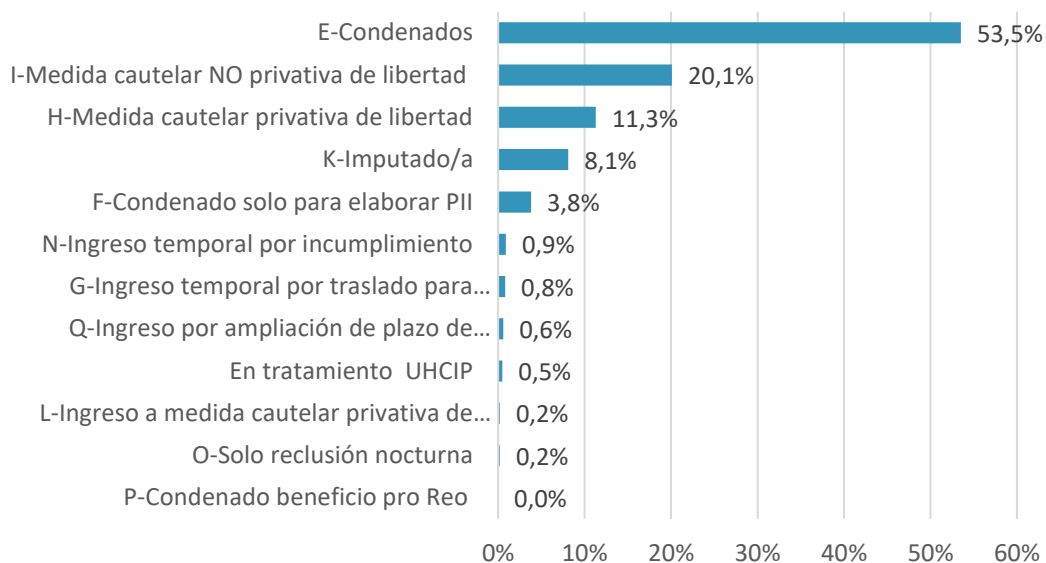
Tipo de delito	Hombres	Mujeres
<b>Delitos contra la propiedad</b>	70,7%	66,9%
<b>Delitos contra las personas</b>	6,6%	11,9%
<b>Faltas Ley 20.000 Tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas</b>	6,3%	12,7%
<b>Delitos contra orden, familia, moralidad pública e integridad sexual</b>	6,1%	0,5%
<b>Ley 17.798 Control de Armas</b>	4,9%	1,3%
<b>Delitos contra el orden y seguridad pública</b>	2,7%	4%
<b>Delitos contra la libertad e intimidad de las personas</b>	0,6%	0,2%
<b>Otros delitos</b>	2,1%	2,6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Al analizar la causal de ingreso dentro de cada sexo de la población usuaria en el Sename, se obtiene una proporción similar entre hombres y mujeres de los delitos contra la propiedad, de 66,7% y 70% en ese orden. En las mujeres, la causal de delitos contra las personas es prácticamente el doble (11,9%) que en los hombres (6,6%), al igual que los delitos contra la ley 20.000. En el caso de hombres, es preponderante los tipos de delitos contra el orden, familia, moralidad pública e integridad sexual con un 6,1%, equivalente a

<sup>10</sup> \*Otros delitos incluyen: Ley 18.290 Tránsito; Quebrantamiento de sentencias y los que durante una condena delinquen; Cuasidelitos; Delitos contra la fe pública, falsificaciones, falsos testimonios y perjurio; Faltas; Ley 20.066 Sobre Violencia Intrafamiliar; Infracción al Decreto Ley 2460 Ley Orgánica de Investigaciones; Infracción al Decreto Ley 2589 Ley Orgánica de Gendarmería; Ley 18.314 de Conductas Terroristas; Ley General de Bancos D.F.L. 252 de 1960 ; Se mantienen registros antiguos; Infracciones a otros textos legales; y Otros.

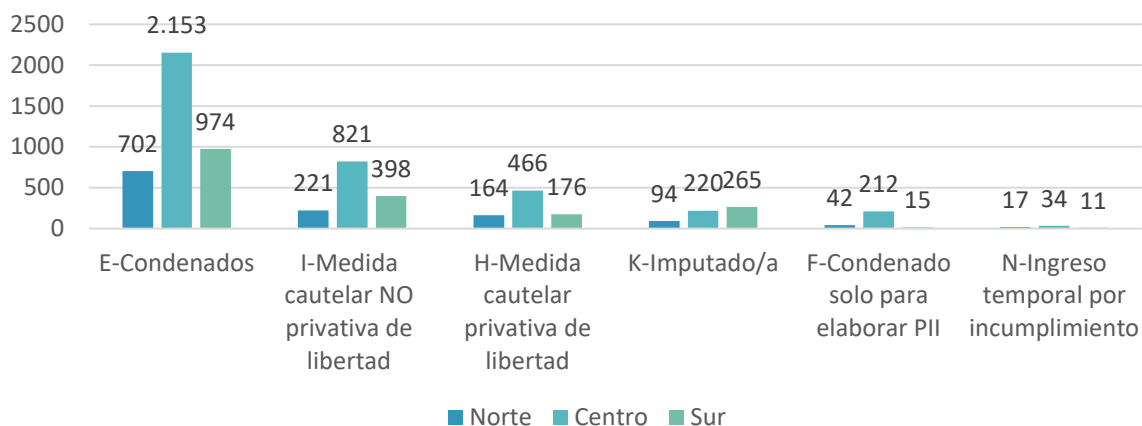
400 casos, mientras que en las mujeres se registran solamente 3 casos (0%). No obstante, dentro de las mujeres como su grupo son mayores los delitos contra el orden y la seguridad pública (4%), en comparación a la prevalencia de estos delitos dentro de los hombres, correspondiente al 2,7%.

Gráfico 65. Distribución de la población usuaria según calidad jurídica



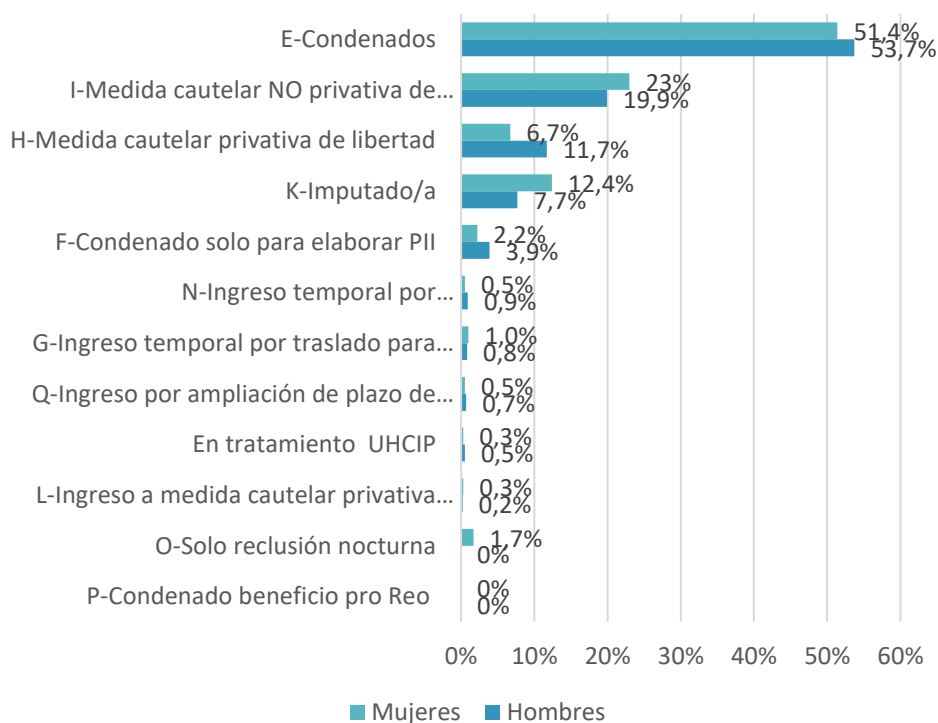
Del total de jóvenes que son usuarios/as, más de la mitad se encuentra en calidad de condenados/as (53,5%) por la Justicia chilena. En cuanto al resto de calidades jurídicas en las que se encuentra la población usuaria, de las principales, 20,1% se encuentra con medida cautelar no privativa de libertad, 11,3% con medida cautelar privativa de libertad y 8,1% en calidad de imputado/a.

Gráfico 66. Distribución de la población usuaria según calidad jurídica y zona (n=6.985, frecuencia)



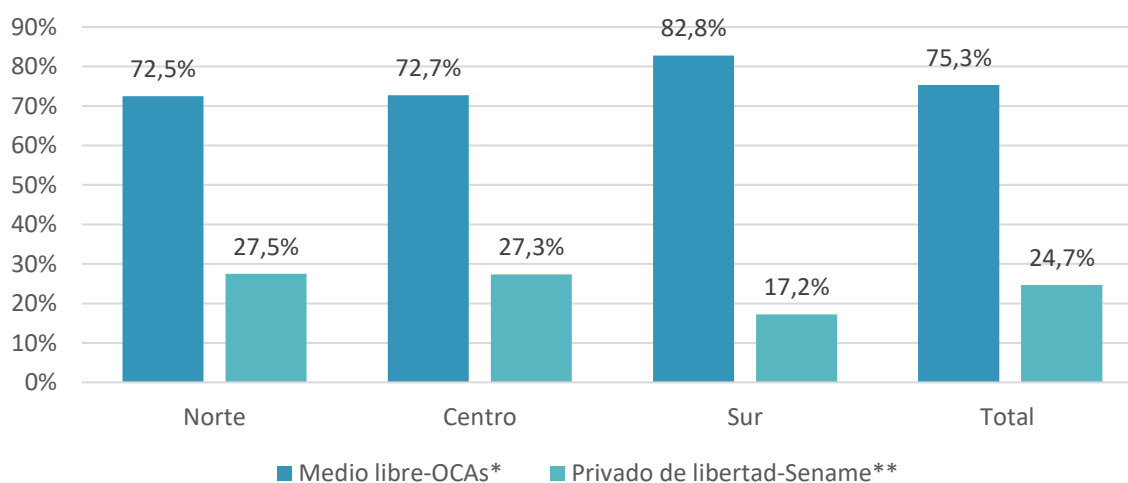
Más de dos mil personas pertenecen a las regiones de la zona centro y casi un mil en la zona sur del país. Un 20% se encuentra con medidas cautelares no privativas de libertad, y un 11% se encuentra con medidas cautelares privativas. Un 8,1% se encuentra en calidad de imputado (579 personas). El resto de las categorías de calidad jurídica obtiene menos de un 10% del total de jóvenes.

Gráfico 67. Distribución de la población usuaria según calidad jurídica y sexo



En cuanto a sexo, el 53,7% del total de varones (3.521) se encuentra en calidad de condenados, versus el 51,4% del total de mujeres (308) de la población usuaria del Sename. Dentro de las mujeres y hombres, se observa una mayor prevalencia de medidas cautelares no privativas de libertad (23% y 19,9%, respectivamente). En tercer lugar, para ellas se identifican y de personas imputadas (12,4%) y para ellos, personas con medidas cautelares (11,7%).

Gráfico 68. Distribución de la población usuaria según régimen/administración y zona

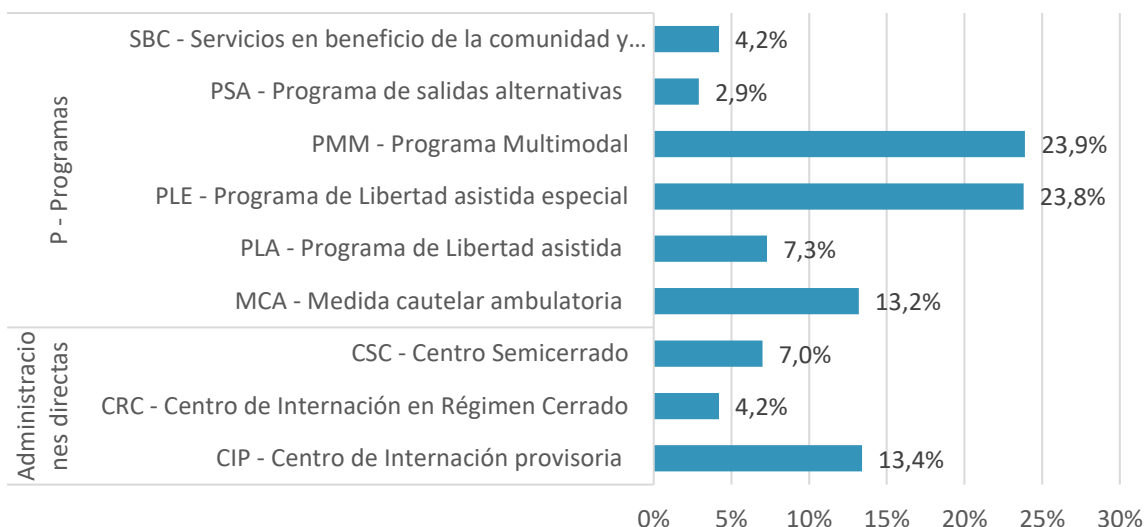


\*De tipo programas que colaboran con el servicio.

\*\*De tipo administración directa del servicio.

En términos generales, sobre el régimen de los servicios en que se encuentra la población juvenil usuaria, el 75,3% permanece en aquellos de tipo medio libre, administrados por los Organismos Colaboradores Acreditados (OCAs). El restante 24,7% se encuentra en régimen privado de libertad, de administración directa por el Sename. Se observan diferencias en la zona sur, cuya distribución de régimen y administración supera 7,5 pp. el porcentaje nacional, cuya población se atiende mayoritariamente en instituciones de tipo medio libre-OCAs (82,8%).

Gráfico 69. Distribución de la población usuaria según detalle administración



Para la administración de tipo directa, la mayoría refiere a jóvenes que se encuentran en Centros de Internación Provisoria (13,4%). Respecto a los programas, en términos de frecuencia destacan aquellos de Libertad Asistida Especial y Multimodal con un 23% cada uno. El resto de tipo de administración según programas, centros y servicios obtiene menos de un 15% de frecuencias, y se ilustra a continuación.

Gráfico 70. Distribución de la población usuaria según detalle PMM y zona (n=1.707, frecuencia)

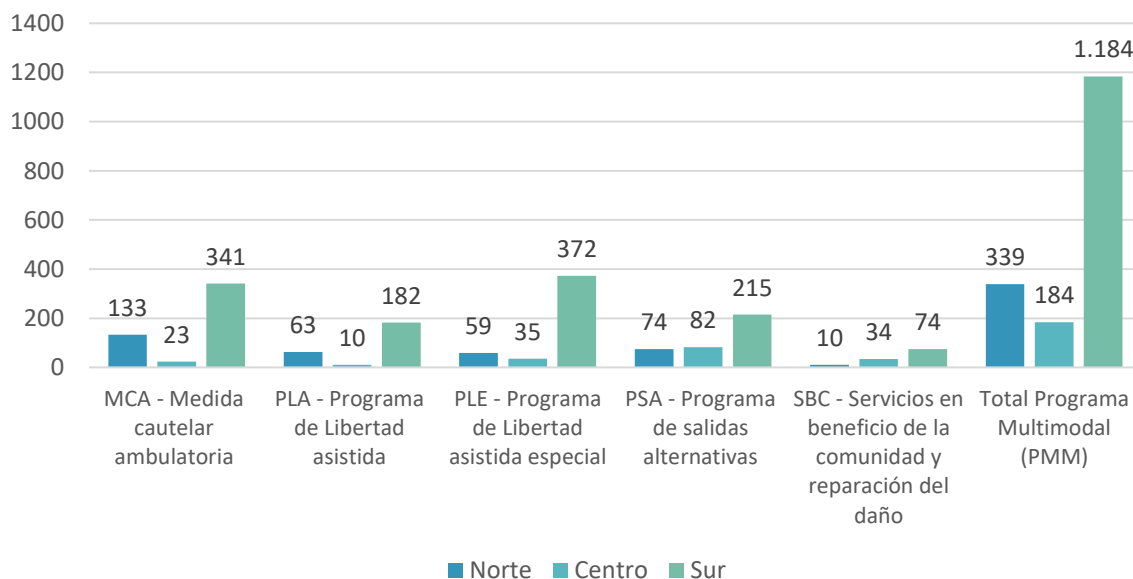
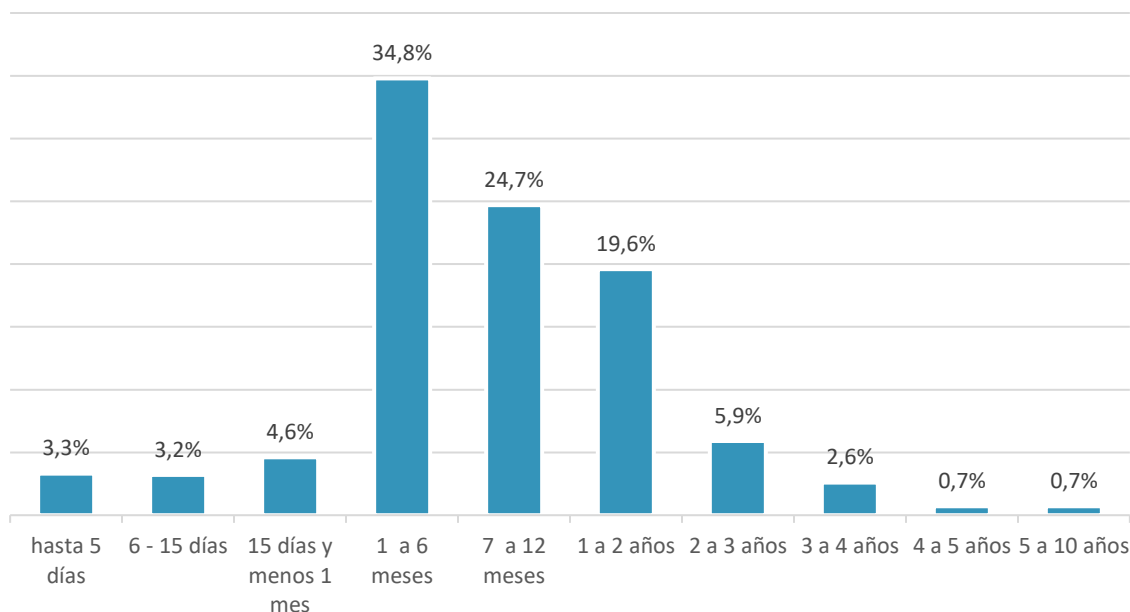
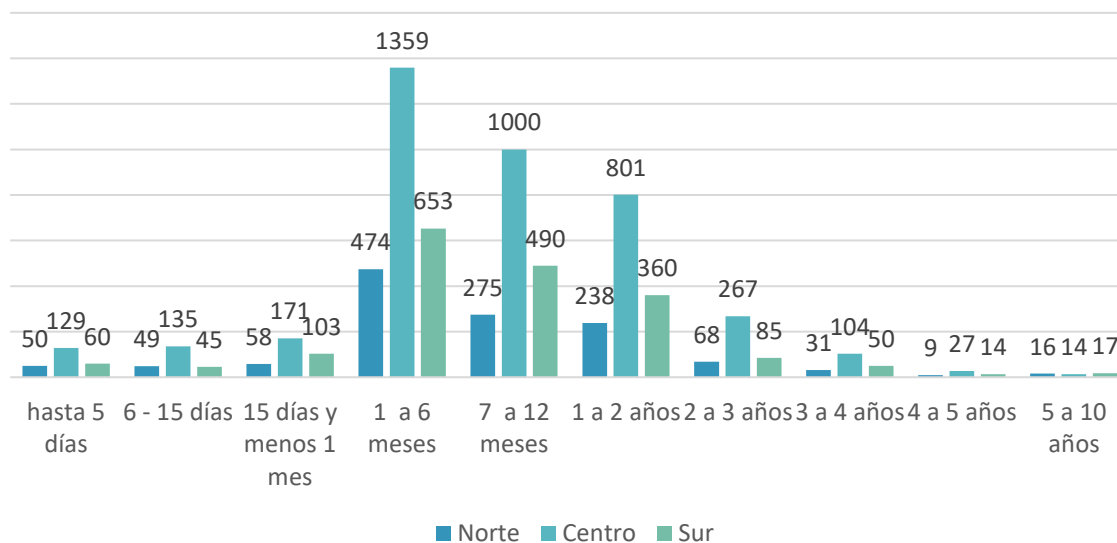


Gráfico 71. Distribución de la población usuaria según tiempo de permanencia



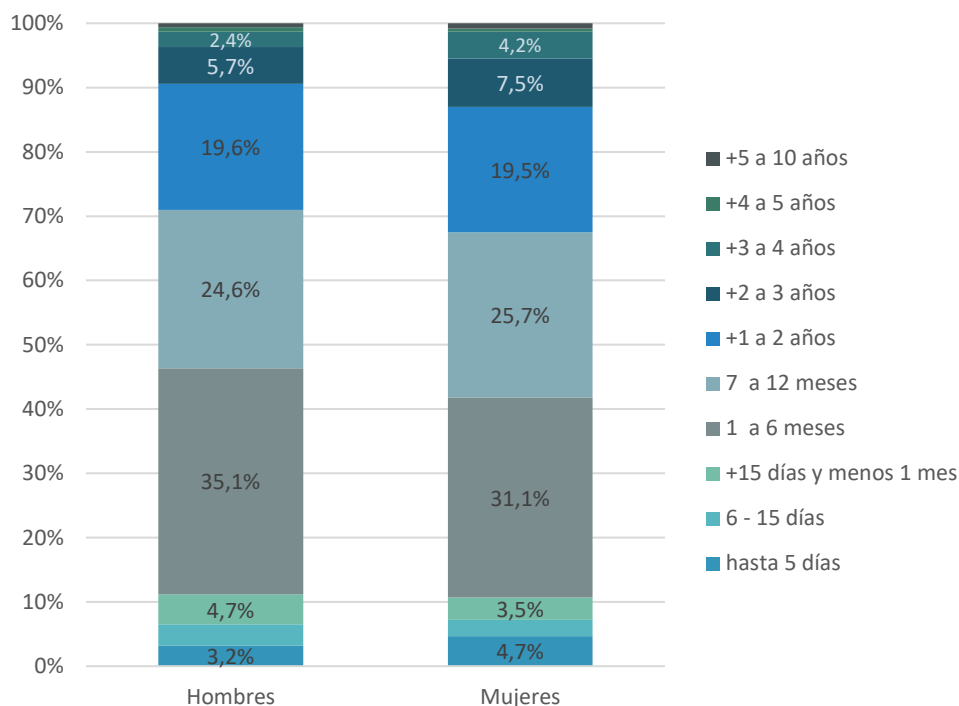
El tiempo de permanencia de la población usuaria del servicio es variable. Sin embargo, se observan mayorías en los tramos de 1 a 6 meses (34,8%), de 7 a 12 meses (24,7%) y de 1 a 2 años (19,6%), Periodos inferiores a 30 días o superiores a 2 años, reciben menos frecuencias para el total de 7.152 casos.

Gráfico 72. Distribución de la población usuaria según tiempo de permanencia y zona



Puesto que la zona centro contiene la mayor cantidad de personas usuarios en el Sename, es aquí donde se observan mayor cantidad de personas con permanencia en los respectivos tramos.

Gráfico 73. Distribución de la población usuaria según tiempo de permanencia y sexo



En cuanto al sexo registrado en las/os usuarias/os, se obtiene que el 35,1% de los hombres tiene una permanencia de entre 1 y 6 meses, proporción similar al de las mujeres (31,1%). En segundo lugar, se posiciona el intervalo de permanencia de 7 a 12 meses, también en proporción semejante (24,6% y 25,7%, respectivamente). Casi un 20% en ambos grupos permanece entre 2 y 3 años en el servicio. Un porcentaje inferior, de alrededor un 10% tanto hombres y mujeres tienen tiempos de permanencia cortos, de hasta 5 días a 1 mes. Para el caso de las mujeres, hay una proporción levemente mayor (4,2%) a la de los hombres (2,4%) para quienes permanecen en el servicio más de cinco años.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente diagnóstico institucional de género se llevó a cabo mediante una metodología mixta de análisis de información, proporcionada por el Servicio Nacional de Menores. Se trabajó con un análisis de contenido cualitativo la primera fuente de información (Encuesta 8M) y análisis estadísticos univariados y bivariados para la segunda y tercera fuente de información analizada (registro institucional del funcionariado y de la población usuaria del Sename). En función de lo anterior es posible discutir los principales hallazgos de este diagnóstico institucional.

En relación al primer objetivo específico planteado para este diagnóstico. A saber, describir desde la perspectiva del personal encuestado cómo es percibida la inequidad de género a nivel institucional y en los equipos de trabajo del servicio, pueden comentarse los siguientes aspectos.

La Encuesta 8M consta de 46 respuestas a cuatro preguntas que fueron sometidas análisis de contenido. Los hallazgos que se presentarán a continuación están agrupados en inequidades que perciben las personas funcionarias, elementos que unen al equipo y soluciones que son propuestas por los equipos que fueron encuestados.

En primer lugar, las inequidades se hacen visible por el sesgo que existe en la asignación de cargos. En efecto, respuestas refieren a que normalmente las personas encargadas de la cocina son mujeres, mientras que cargos como choferes y portería son ocupados por hombres. Las mujeres tienden a realizar las tareas de cuidado del hogar dentro los centros, manteniendo la limpieza y algunas veces siendo vistas como “madres” por la población usuaria.

También aparece entre las respuestas preocupación por los derechos de madres, padres y personas cuidadoras. El sesgo principal en este sentido es que el servicio de jardín infantil y salacuna solo es para madres funcionarias. También es mencionado de manera importante que quienes realizan estas labores en su vida privada cuenten con mayores flexibilidades en el ámbito laboral.

En cuanto a las respuestas que generan mayor preocupación en la visibilización de inequidades de género se encuentran discriminaciones y faltas de respeto dentro de los grupos de trabajos. Los más reiterativos refieren a comentarios que se fundan en el machismo. Más en concreto, hay respuestas que refieren a vulneraciones como acoso laboral, sexual o abuso. Situaciones las cuales se señala no han sido abordadas eficazmente.

En segundo lugar, se identifica que un elemento relevante para la unidad de los equipos de trabajo es el ambiente, el cual facilita la labor de los equipos, donde cada integrante conoce su función, respeta la del resto y logran dar solución a los problemas emergentes. El funcionariado encuestado declara encontrar necesario que estas condiciones de trabajo se refuercen y mantengan.



En sintonía con lo anterior, se hace notar la vocación de servicio de las personas funcionarias, sus intenciones de incidir de manera positiva en la vida de las personas usuarias. En ese sentido comprenden que su trabajo dentro de una institución pública tiene repercusiones importantes a nivel social. Esto es gracias a entregar una estabilidad laboral a quienes son funcionarios/as de la institución que contempla derechos laborales, remuneraciones acordes al trabajo y derecho a vacaciones, entre otros.

En tercer lugar, las recomendaciones que se describen para avanzar hacia mayor equidad de género tienen relación con realizar capacitaciones en la materia y contar con mesas de diálogo donde se eduque sobre lo mismo. Se expone que si la equidad de género es tratada con regularidad, se tendrá menor dificultad en su aplicación y se podrá mejorar el trato entre compañeros y compañeras de trabajo. En ese sentido, es ineludible contar con más información en la aplicación del enfoque de género en el trabajo, así se mejoraría en el servicio que se entrega a usuarios/as.

En concreto, se propone realizar intervenciones en la institución como construir datos que ayuden a identificar inequidades de género, implementar programas para equiparar las brechas de género y la creación de protocolos con perspectiva de género para situaciones de acoso o violencia.

En la segunda sección de este diagnóstico se analizaron los datos sociodemográficos, laborales y de remuneraciones del funcionariado del servicio. Esto con el fin de analizar las barreras y brechas de género en este estamento.

Un primer resultado encontrado a este respecto y que será clave para comprender las dinámicas de brechas dentro del servicio es que las mujeres representan un porcentaje mayor que los hombres dentro de la dotación total. Es decir, 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%). Esto tendrá especial relevancia al explicar las tendencias mixtas que se apreciarán en los análisis posteriores o incluso por qué las mujeres pueden tener mayor representación que los hombres en ciertos espacios. Una explicación para esto tiene que ver con el rubro del servicio. Siguiendo una tendencia más macro de división sexual del trabajo, no es de extrañarse que en tanto Sename no trabaja en sectores, o productivos, económicos, financieros o del área de las ciencias, sea un espacio relegado principalmente a las mujeres.

En cuanto a algunos hallazgos de carácter sociodemográfico del servicio desagregados por sexo que pueden discutirse está el hecho que, teniendo en consideración lo mencionado anteriormente, que en el servicio en general hay más mujeres que hombres, esto no es así en todas las zonas del país. En efecto, tanto en el norte como en el centro, las mujeres tienen una mayor representación dentro del funcionariado en estas zonas, no obstante, la tendencia se invierte para la zona sur. Hecho que puede abrir preguntas a por qué ocurre

esto y qué implicancias puede tener en materia laboral o incluso en el mismo funcionamiento del servicio.

En relación al análisis de variables de carácter laboral, algunos hallazgos que se pueden mencionar son los siguientes. Por un lado, si observamos por ejemplo la distribución del personal según escalafón y sexo, se obtiene que 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. Hecho que contrasta con lo visto anteriormente, que en el servicio en general, haya más mujeres que hombres contratados.

Luego al ver cómo se distribuyen en los distintos tipos de centro, sí es posible ver como tendencia que en los centros de internación la representación de ambos sexos es relativamente paritaria, lo que no ocurre propiamente tal en las direcciones Nacional y Regional, en donde las mujeres tienen una mayor representación que los hombres. Hecho que llama la atención en tanto estos son lugares de mayor toma de decisión que los centros de internación, y por lo tanto donde se esperaría por lo mismo, que estos fuesen espacios tomados principalmente por hombres.

Al cruzar la distribución del funcionariado por años de antigüedad y sexo la tendencia es mixta. En el primer tramo, 5 años o menos, se observa que el 26,3% de las mujeres se encuentra en esta categoría, frente al 19,6% de los hombres. En el segundo tramo, de 6 a 10 años, la distribución es similar: 23% de los hombres y 22,9% de las mujeres tiene esta cantidad de años de antigüedad. Luego en los tramos siguientes de 11 hasta 25 años, se aprecia una mayor presencia de hombres que de mujeres. Diferencia que se revierte para los últimos dos tramos, de 26 a 30 años, y de 31 años o más, donde las mujeres en términos proporcionales tienen mayor presencia. Esto podría ser indicio de las entradas y salidas al mundo laboral que están afectadas por los ciclos vitales, que para el caso de las mujeres presenta patrones específicos por motivos de cuidado.

Finalmente, en otro orden de cosas, antes de pasar a las brechas salariales, llama la atención por ejemplo las diferencias que pueden apreciarse en cada uno de los sexos a la hora de afiliarse a una institución de previsión de salud. Sobre esto, aunque la diferencia no sea abismante, sí llama la atención que proporcionalmente más hombres del servicio se encuentren en Isapre (37,1%) que las mujeres (34,4%).

Por último, al analizar las brechas de ingreso dentro del funcionariado, tomando como referencia los datos provistos para los 12 meses del año 2022, puede observarse lo siguiente. El ingreso promedio mensual para hombres es de \$1.477.412 y para mujeres de \$1.500.167. La diferencia entre ambos es de \$22.755 y representa una brecha porcentual

de 1,5%. Es decir, que las mujeres en promedio ganan 1,5 puntos porcentuales más que los hombres.

Al analizar los datos de ingreso por años de antigüedad, puede apreciarse que en general no existen mayores brechas de ingreso y que las tendencias son mixtas. No obstante esto, sí llama la atención que, al menos hasta los 15 años de antigüedad, la brecha existente sea a favor de los hombres. Es decir, 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 luego 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.

Al analizar la diferencia de ingreso por nivel educacional, se observa que existe una brecha que tiende a ser positiva a favor de las mujeres. Esto es, a nivel de educación básica, los hombres tienen un ingreso promedio de \$1.267.741 y las mujeres de \$1.445.509, encontrándose una brecha de 14%. Esta brecha se acorta para el caso de la educación media resultando en 4,5%. Siguiendo con la misma tendencia, a nivel de educación técnica, la brecha se acorta aún más, resultando en 1,9% a favor de las mujeres. Finalmente, a nivel de educación universitaria, la tendencia se invierte y resultan los hombres quienes tienen levemente un mayor ingreso (brecha porcentual de -0,4%).

Al explorar la brecha de ingreso por zona, podemos apreciar a grandes rasgos 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).

Otra dimensión en que se expresan las brechas salariales tiene que ver con la calidad jurídica. Al observar estos datos, se obtiene que a nivel de contrata las mujeres perciben levemente un mayor ingreso que los hombres (\$1.495.671 y \$1.471.685, respectivamente), significando una brecha leve de 1,6%. No obstante, esto es distinto para quienes son parte de la planta, donde la brecha a favor de los hombres asciende a -14,3%. En efecto, en este nivel los hombres tienen un ingreso promedio de \$3.211.055 y las mujeres de \$2.751.907, es decir \$459.148 menos.

Distinguido el ingreso por escalafón, puede apreciarse nuevamente una tendencia no tan clara. Esto pues a nivel Auxiliar las mujeres perciben en promedio un mayor ingreso que los hombres (\$1.642.348 frente a \$1.562.276), resultando en una brecha positiva a favor de las mujeres de 5,1%. Esta misma brecha se mantiene pero de manera más estrecha a nivel Administrativo. En efecto, en este nivel las mujeres ganan levemente 1,3% más que los hombres. Misma tendencia que es posible observar a nivel Profesional donde la brecha es marginal (0,4% a favor de las mujeres). Sin embargo, a nivel Técnico la brecha se invierte, resultando positiva a favor de los hombres (-0,9%). Por último, llama la atención la diferencia de ingreso que se encuentra en el nivel Directivo, en donde los hombres ganan en promedio \$3.211.055 frente al ingreso promedio para las mujeres en este escalafón, que

asciende a los \$2.751.907. Es decir, una diferencia de \$459.148 (-14,3%). Valor que, si se multiplica por los 12 meses del año, llega a los \$5.509.776.

La distribución del ingreso distinguido por sexo a lo largo de los grados presenta también una tendencia mixta con ciertos momentos más desiguales, como es el grado 4, donde la diferencia de ingreso promedio entre hombres y mujeres es de -\$1.490.420 (-43,1% menos de ingreso para las mujeres). La máxima brecha porcentual a favor de las mujeres se encuentra en el grado 21, donde la diferencia de ingreso promedio mensual alcanza los \$393.694, lo que representa una brecha porcentual de 27,1%.

Finalmente, las brechas de ingreso por sexo son relativamente bajas al ser observadas por tipo de centro. No obstante, solamente en los CIP-CRC las mujeres perciben levemente un mayor ingreso que los hombres (2,1%). En el resto de los tipos de centro la relación se invierte siendo los hombres quienes tienen mayor ingreso que las mujeres. En el caso de CSC las mujeres ganan 6,2% menos, en el caso de la DINAC, 5,4% menos, y finalmente en la Dirección Regional, 4,9% menos.

En tercer y último lugar, al analizar las desigualdades, discriminaciones y/o violencias de género en la población usuaria del servicio, se encuentran los siguientes resultados.

A partir del registro institucional que contabiliza 7.152 personas usuarias del servicio, los datos de caracterización muestran que la mitad de las personas usuarias se concentran en la zona centro (56%), en sintonía con datos del último censo nacional (INE, 2023). En cuanto al sexo, el 90% del total son hombres. Las 599 mujeres se concentran en la zona centro (313), mientras que en el sur (164) y norte (122) figuran en menor cantidad. 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.

Sí es problemático, en otro orden de cosas, que se identifica un alto número de registros “sin información” sobre el tipo de enseñanza de la población usuaria del servicio (55%). Considerando lo anterior, la mayoría de estas personas cuenta/cursa el nivel E.M. para adultos, seguido del nivel E.M. para niños/as y jóvenes.

La caracterización según etnia también se ve interferida por un alto número de registros “sin información” (91,7%). Solo para 569 personas es posible analizar esta variable, con mayor presencia en la zona sur (257 casos). Se destaca la etnia mapuche como aquella con mayor frecuencia (308) y presente a lo largo del país.

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.

La situación migratoria tiene estrecha relación con la nacionalidad de las personas usuarias del Sename y muestra tendencias por sexo. Para un grupo de alrededor de 300 personas de otras nacionalidades (no chilena), un tercio se identifica sin regularización, (siendo mayor en porcentaje esta situación crítica para mujeres que para hombres). Menos de un 20% está en proceso de regularización, e invierte los porcentajes por sexo, habiendo más preponderancia de esta situación para hombres que para mujeres.

Las causales de ingreso al Sename son preponderantemente delitos contra la propiedad (70,4%), tanto para el grupo de hombres como de mujeres. Con distancia, se posicionan en segundo lugar los delitos contra las personas (7,8%). Esta última causal es levemente mayor en las mujeres. Los delitos contra el orden, la familia, la moralidad pública e integridad sexual, son contrastantemente mayores entre hombres, mientras que en las usuarias no se identifican.

Vinculado a lo anterior, el 53,5% de la población usuaria se encuentra en condición de condena y un 20% con medidas cautelares no privativas de libertad. No se observan en esta variable diferencias contrastantes por sexo en estas dos categorías.

Mayoritariamente la población usuaria se atiende en instituciones tipo medio libre, administrados por los OCAs (75%). Un cuarto, por consiguiente, son de tipo administración directa por el servicio. Dentro del primer tipo, son mayoría los programas multimodales y de libertad asistida especial.

Finalmente, en cuanto a la permanencia en el servicio, se observan tiempos de mediano alcance, donde un tercio de las personas usuarias del servicio permanece de 1 a 6 meses en el Sename, un cuarto de 7 a 12 meses y casi un 20%, de 1 a 2 años. Las distribuciones de permanencia son semejantes entre hombres y mujeres en estos tramos.

## RECOMENDACIONES PARA LA TOMA DE DECISIÓN EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN

A partir de los resultados obtenidos mediante este diagnóstico institucional de género, se plantean las siguientes recomendaciones para la toma de decisiones, las cuales se distinguen en dos niveles.

### **Nivel técnico relativo a las fuentes de información**

Los registros institucionales tanto sobre el funcionariado y la población usuaria del Sename, a nivel nacional constituye un valioso insumo para poder caracterizar a quienes se desempeñan y quienes se benefician directamente del servicio. Diversas autoras señalan que es un avance para las instituciones proveer estadísticas de género para la toma de decisiones (Rigat-Pflaum 2008, Clavero y Galligan 2019). Sin embargo, llama la atención que la única variable para poder indagar con perspectiva de género en los datos de la institución sea la variable sexo.

La variable sexo se termina interpretando y asumiendo como sexo registral. Solo distingue de manera binaria entre hombres y mujeres, sin dar espacio a otras categorías identitarias posibles, tanto a nivel de funcionariado como de población beneficiaria. Cabe recordar a este respecto la reciente Ley 21.120 que reconoce y protege la identidad y expresión de género para las personas trans, sobre la cual ya se ha reconocido de manera institucional, la existencia de género no binarios. Estos cambios normativos se podrían ir pesquisando mediante la actualización de los registros institucionales mencionados, sin ocultar las múltiples categorías en cuanto a la identidad de género, más allá del cuerpo sexuado. Así, podríamos pensar en encontrar próximamente, mujeres, hombres, personas no binarias; y generar las variables para permitir la auto-identificación como una persona trans. Igualmente, se está al debe de avanzar hacia el reconocimiento de una diversidad de orientaciones sexuales, las cuales efectivamente se relacionan con la manera de interactuar en el día a día y que constituyen ejes de dominación, sea a nivel de funcionariado, de población usuaria, o en la interacción entre ambos niveles.

Adicionalmente, y en función de los resultados obtenidos con la Encuesta 8M, se recomienda la incorporación de la condición de cuidadores/as en los registros institucionales del funcionariado. Hay consenso en que la situación que vivencian hombres y mujeres no es igualitaria, cuando el sistema sexo/género legitima prácticas y valores asociadas al mundo masculino por sobre al femenino. En ese sentido, el trabajo de cuidado ha sido uno de los temas atribuidos principalmente a las mujeres por su capacidad procreadora. No obstante, en las últimas décadas existen demandas por democratizar estas responsabilidades tanto entre hombres y mujeres, así como sumar esfuerzos articulados entre los distintos actores sociales (familia, el Estado, la comunidad y el mercado). En ese sentido, se sugiere, junto con identificar entre el funcionariado quienes cuidan, también saber a quién cuidan y en qué temporalidad (permanente o transitorio). Generar este conocimiento es condición necesaria y previa para examinar posibles estrategias institucionales alineadas con la corresponsabilidad social, que promuevan la conciliación

empleo-vida familiar-vida personal entre sus trabajadoras y trabajadores de manera más igualitaria.

Por lo anterior, se recomienda a los equipos de gestión y de recursos humanos a cargos de la creación, ingreso, consolidación y revisión sistemática de los datos en los repositorios de la institución, la 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 análisis de género más profundos.

Asimismo, se recomienda 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. Las técnicas de producción de información pueden ser entrevistas, grupos focales o etnografías institucionales, así se cuenta con información más detallada y de distinta naturaleza.

### **Nivel político: Institucionalización y transversalización del enfoque de género**

Los resultados obtenidos dan cuenta de 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. Una de las estrategias que se recomienda es la creación de una unidad especializada en enfoque de género que tenga como objetivo promover la transversalización de dicho enfoque al interior del Sename. Para asegurar su incidencia, se debiera contar con un equipo multidisciplinario y con participación activa con todos los equipos y jerarquías del servicio, desplegados tanto en la capital como en regiones. Así como contar con un presupuesto robusto y constante a lo largo del tiempo, que no amenace la estabilidad de los equipos ni de su trabajo.

Al mismo tiempo, la redefinición de su quehacer debiera tener en consideración el perfil y formación (o no) en estudios de género del funcionariado; promover procesos democráticos, inclusivos (no sólo dirigidos a mujeres) y participativos para el levantamiento de necesidades institucionales; alinear contenidos de género mediante cursos de formación así como campañas de comunicación interna, para que quienes trabajan, con distintos grados, antigüedad laboral y perfiles de cargo, logren apropiarse de un lenguaje común y deconstruir las prácticas formales e informales que revelan desigualdades y violencias de género.

En concreto, algunas de las propuestas emanadas por el mismo funcionariado, con miras a resolver parte de las situaciones aquí retratadas son las siguientes:

- Levantar más información sobre violencia e inequidad de género
- Implementar programas para tratar las brechas y barreras de género
- Generar protocolos de violencia con perspectiva de género
- Realizar capacitaciones sobre sexo-género



- Contar con espacios de diálogo para dar solución a problemas internos
- Dar capacitaciones sobre ambientes laborales.

De esta manera, se reconoce el esfuerzo que han hecho los equipos del Sename para abordar las brechas y barreras que pueden existir tanto a nivel de funcionariado como a nivel de población usuaria, y que se expresan en diagnósticos como el presente. Estos procesos de generación de información constituyen hitos necesarios para avanzar en acciones concretas hacia una mayor equidad y eliminación de las violencias por razones de género.

En cuanto a las brechas e inequidades a nivel de funcionariado, además de atender aspectos clave ya mencionados, como la distribución injusta de las labores de cuidado; un monitoreo constante de la distribución por sexo y del ingreso en el personal según las distintas dimensiones laborales permite generar acciones afirmativas para reducir las brechas de género y barreras de ingreso de las personas a los distintos puestos y espacios de toma de decisión dentro del servicio. No está demás señalar que el hecho de que este servicio contradiga las tendencias más macros<sup>11</sup>, sobre todo de ingreso y ocupación para hombres y para mujeres, quiere decir que las brechas a favor de las mujeres sean algo deseable dentro de una organización.

A nivel de población usuaria, transversalizar una perspectiva de género implica incorporar en el diseño programático acciones efectivas que atiendan las diferencias, desigualdades y violencias que se dan en las dinámicas entre y dentro de cada uno de los sexos, y en su relación en tanto niños, niñas, niños y adolescentes con quienes implementan el servicio<sup>12</sup>. Hacer esto puede ayudar no solamente al fin último del Sename que es la reinserción social, sino también a la prevención focalizada de los delitos cometidos por los niños, niñas, niños y adolescentes, entendiendo los distintos motivos que llevan a estos actos; tal como se aprecia en la tercera parte de la exposición de los resultados.

Finalmente cabe mencionar que tanto la generación de datos con perspectiva de género, como la transversalización de la perspectiva de género en el funcionamiento del Servicio Nacional de Menores es algo que va más allá de trabajar exclusivamente sobre los aspectos generizados dentro de las relaciones sociales entre y en cada uno de los estamentos; sino que, más allá de eso, son una oportunidad para avanzar hacia un nivel de ejercicio más pleno de los derechos humanos en grupos específicos, como también para alcanzar mayores niveles de bienestar social general.

---

<sup>11</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Romper el silencio estadístico para alcanzar la igualdad de género en 2030: aplicación del eje sobre sistemas de información de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* (LC/CRM.15/4), Santiago, 2022.

<sup>12</sup> Sobre este punto, se reconoce que el presente diagnóstico tuvo objetivos segmentados por población y que por ende no abordó otros problemas relacionados con el género, como son los abusos sexuales a niños, niñas, niños y adolescentes parte de su población usuaria (PDI, 2018; Sename, 2026).



## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, A. (2010). El mainstreaming de género y sus nuevos desafíos: repensando el concepto de igualdad(es). *Revista del CLAD, Reforma y Democracia*, (47), 49-70. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=357533679002>
- Andrade, C., y Bustamante, C. (2022) ¿Cómo transversalizar e institucionalizar la igualdad de género en instituciones de educación superior? Análisis de la experiencia del Sello Genera Igualdad en la Universidad de Chile. En Bonder, G. (comp.), *La institucionalización del enfoque de igualdad de género en universidades de América Latina: Experiencias, reflexiones y contribuciones para el futuro de la educación superior*, (pp. 35-51). Buenos Aires, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Argentina)
- Andréu, J. (2002). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. Documentos de trabajo: Serie Sociología. (pp.1-34). Sevilla. Fundación Centro de Estudios Andaluces.
- Asún, R. (2006). Medir la realidad social. El sentido de la metodología cuantitativa. En M. Canales (ed.). *Metodologías de la Investigación Social. Introducción a los oficios* (pp.31-61). LOM.
- Benschop, Y, y Doorenwaard, H. (2012). Gender subtext reviewed. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31 (3), 225-235. <https://doi.org/10.1108/02610151211209081>
- Bersezio M, Faúndez A, Quiroz S, Siclari P, Tarducci G (2020). *Transversalización del enfoque de género*. Serie Marcos Conceptuales 4. 1º Edición, Consultoría Inclusión y Equidad. <https://inclusionyequidad.org/home/wp-content/uploads/2021/02/Documento-4-Transversalizacio%CC%81n-de-ge%CC%81nero.pdf>
- Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. Santiago: LOM ediciones.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). *Romper el silencio estadístico para alcanzar la igualdad de género en 2030: aplicación del eje sobre sistemas de información de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* (LC/CRM.15/4), CEPAL, Santiago, 2022.
- Clavero, R., y Galligan, Y. (2019). Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. *Gender Work & Organization*, 28 (3): 1115-1132. <https://doi.org/10.1111/gwao.12658>
- Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología* 39 (1): 75-86. <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/99355/159762>

- Cobo, R. (2009)0. Segunda parte. El paradigma feminista en las ciencias sociales. En M. Aparicio, B. Leyra Fatou y R. Ortega (eds.), *Cuadernos de género: políticas y acciones de género*, (pp. 37-47). Madrid: Instituto Complutense de Estudios Internacionales.
- Gaba, M. (2019). Los sesgos de género masculinos en organizaciones. Sistematización de las resistencias discursivas en talleres de sensibilización. *Revista Stultifera*, 2(2). 74-99.
- Gómez-Urrutia, V., y Jiménez-Figueroa, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79), 007. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Institución Nacional de Estadísticas, INE, (2023). Datos censo de población y vivienda, año 2017. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/censos-de-poblacion-y-vivienda/censo-de-poblacion-y-vivienda>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2011). Guía para el Diseño de un Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género. Montevideo-Uruguay.
- Minjussddhh (2023). [Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil](#). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Gobierno de Chile.
- ONU Mujeres (1996). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2015). La igualdad de género. ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Orcasita, L., Yoshioka, A., Alonso, A., Heller, L., Grandjean, S., Paludi, M. y Gómez-Sejnavi, V. (2022). Avances en las prácticas de igualdad de género en organizaciones de América Latina. Revisión de literatura. *Cuadernos de Administración*, 35, 1-17. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao35.apigo>
- PDI (2018). Análisis del funcionamiento residencial en centros dependientes del Servicio Nacional de Menores.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile: PNUD.
- Rigat-Pflaum, M. (2008) Gender Mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género. *Nueva Sociedad* (218), 40-56.
- Sename (2016). Primer informe de abuso sexual en niñas, niños y adolescentes en Chile. Observatorio Abuso Sexual Infantil y Adolescente en Chile, Servicio Nacional de Menores.
- Scott, J. (2002). El género: una categoría útil para el análisis. *Op. Cit. Revista del Centro de Investigaciones Históricas*, (14), 9-45.

## ANEXOS

### Anexo 1. Distribución del ingreso promedio por sexo y por tipo de cargo

Cargo	Ingreso promedio		Brecha ingreso	Brecha %
	Masculino	Femenino		
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	\$3.189.877	\$976.052	-\$2.213.825	-69,4%
APOYO PROFESIONAL	\$1.987.361	\$1.152.361	-\$835.000	-42%
GESTOR/A INTERSECTORIAL DE SALUD	\$1.997.698	\$1.258.565	-\$739.133	-37%
PROFESIONAL ENCARGADO DE CASO	\$1.708.254	\$1.148.929	-\$559.325	-32,7%
PREVENCIONISTA DE RIESGO	\$1.935.162	\$1.320.892	-\$614.270	-31,7%
ASISTENTE SOCIAL	\$1.136.339	\$782.221	-\$354.118	-31,2%
ENCARGADO/A DE SEGURIDAD	\$1.374.212	\$1.030.217	-\$343.995	-25%
PROFESOR/A DE ED.FISICA	\$1.515.449	\$1.156.839	-\$358.610	-23,7%
ENCARGADO/A CONTAB/PRESUPUESTO	\$1.817.237	\$1.388.180	-\$429.057	-23,6%
COORDINADOR/A TURNO ROTATIVO	\$1.510.004	\$1.171.738	-\$338.266	-22,4%
TECNICO EN ENFERMERIA	\$1.663.896	\$1.328.145	-\$335.751	-20,2%
AUXILIAR DE PORTERIA	\$1.645.002	\$1.343.139	-\$301.863	-18,4%
PROF. INTERVENCION CLINICA	\$1.677.237	\$1.382.036	-\$295.201	-17,6%
AUXILIAR DE MANTENCION	\$1.457.541	\$1.233.253	-\$224.288	-15,4%
SUPERVISOR/A FINANCIERO	\$1.990.326	\$1.714.056	-\$276.270	-13,9%
ESTAFETA	\$1.563.880	\$1.348.286	-\$215.594	-13,8%
JEFE/A ADMINISTRATIVO	\$1.756.850	\$1.526.206	-\$230.644	-13,1%
JEFE/A DE UNIDAD	\$2.374.555	\$2.084.364	-\$290.191	-12,2%
ENCARGADO/A DE ENFERMERIA	\$1.440.287	\$1.278.460	-\$161.826	-11,2%
PARAMEDICO	\$1.716.886	\$1.526.554	-\$190.332	-11,1%
GESTOR/A DE INFORMACION	\$812.495	\$722.957	-\$89.538	-11%
PROF. RESPONSABLE DE CASOS	\$1.453.107	\$1.298.937	-\$154.170	-10,6%
COORDINADOR/A UNIDAD	\$1.679.080	\$1.509.723	-\$169.356	-10,1%
COORDINADOR/A JUDICIAL	\$1.642.900	\$1.495.905	-\$146.995	-8,9%
TECNICO DE LINEA	\$1.602.321	\$1.474.592	-\$127.728	-8%
ETD NOCTURNO	\$1.365.886	\$1.258.855	-\$107.031	-7,8%
DIRECTOR/A REGIONAL	\$3.137.109	\$2.919.806	-\$217.303	-6,9%
ABOGADO	\$2.069.128	\$1.929.761	-\$139.367	-6,7%
AUDITOR/A INTERNO	\$2.091.806	\$1.966.351	-\$125.455	-6%
ENCARGADO/A DE SS.ALIMENTACION	\$1.340.402	\$1.271.608	-\$68.794	-5,1%
ADMINISTRATIVO DE LINEA	\$1.732.495	\$1.658.711	-\$73.784	-4,3%
SUPERVISOR/A TECNICO	\$1.582.314	\$1.517.832	-\$64.482	-4,1%
ETD ROTATIVO	\$1.490.076	\$1.458.541	-\$31.535	-2,1%
ENCARGADO/A DE ADQUISICIONES	\$1.392.836	\$1.366.976	-\$25.860	-1,9%
COORDINADOR AREA FORMATIVA	\$1.467.820	\$1.461.569	-\$6.251	-0,4%
PROFESIONAL DE LINEA	\$1.740.310	\$1.742.452	\$2.142	0,1%
COORDINADOR/A TURNO NOCTURNO/A	\$1.240.213	\$1.251.239	\$11.026	0,9%
ETD DIURNO	\$1.323.671	\$1.352.880	\$29.209	2,2%
ENCARGADO/A DE BODEGA	\$1.457.930	\$1.496.568	\$38.638	2,7%

ENFERMERO/A	\$1.349.038	\$1.403.055	\$54.017	4%
ENCARGADO/A DE PERSONAL	\$1.461.389	\$1.534.485	\$73.096	5%
COORDINADOR/A CASA	\$1.466.615	\$1.553.611	\$86.996	5,9%
PERIODISTA	\$2.140.781	\$2.309.929	\$169.148	7,9%
AUXILIAR DE ASEO	\$1.518.766	\$1.643.237	\$124.471	8,2%
SOPORTE INFORMATICO	\$1.425.404	\$1.549.016	\$123.612	8,7%
ENCARGADO/A DE INGRESOS	\$1.237.881	\$1.349.133	\$111.253	9%
AUXILIAR DE LINEA	\$1.138.311	\$1.244.315	\$106.004	9,3%
DIRECTOR/A DE CENTRO	\$1.732.352	\$1.894.518	\$162.166	9,4%
TENS	\$1.447.403	\$1.589.810	\$142.407	9,8%
PSICOLOGO/A	\$2.449.599	\$2.726.877	\$277.278	11,3%
COORDINADOR/A TURNO DIURNO/A	\$1.251.610	\$1.401.599	\$149.989	12%
COORDINADOR/A EDUCATIVO/A.	\$1.386.979	\$1.600.670	\$213.691	15,4%
ANALISTA CONTABLE	\$1.810.962	\$2.091.789	\$280.828	15,5%
COORDINADOR REGIONAL	\$2.530.702	\$2.972.918	\$442.216	17,5%
MANIPULADOR/A DE ALIMENTOS	\$1.236.324	\$1.464.859	\$228.536	18,5%
PROFESOR/A DE TALLER	\$1.140.452	\$1.363.256	\$222.804	19,5%
APOYO ADMINISTRATIVO	\$1.351.463	\$1.627.098	\$275.635	20,4%
JEFE/A TECNICO	\$1.320.849	\$1.603.497	\$282.649	21,4%
AUXILIAR DE LAVANDERIA/ROPERIA	\$1.123.782	\$1.392.701	\$268.918	23,9%
ENCARGADO/A DE SS.GENERALES	\$1.292.841	\$1.648.689	\$355.848	27,5%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	\$1.197.274	\$1.563.487	\$366.213	30,6%
MONITOR/A DE TALLER	\$1.178.141	\$1.542.273	\$364.132	30,9%
GESTOR INTERSECTORIAL	\$1.376.447	\$1.827.623	\$451.176	32,8%
GESTOR DE REDES	\$1.133.030	\$1.537.487	\$404.458	35,7%
PROFESOR/A DE ARTE	\$930.399	\$1.424.918	\$494.519	53,2%
TECNICO SOCIAL	\$920.583	\$1.658.275	\$737.692	80,1%
JEFE/A DE SUBDEPARTAMENTO	\$2.011.134	\$3.654.956	\$1.643.822	81,7%
CONDUCTOR/A	\$1.491.047	\$2.794.159	\$1.303.112	87,4%
SECRETARIA/O	\$820.949	\$1.636.024	\$815.075	99,3%

## Anexo 2. Tabla de distribución del ingreso por sexo y por centro de desempeño

Centro de desempeño	Ingreso promedio		Brecha ingreso	Brecha %
	Masculino	Femenino		
CERRADO METROPOLITANO TIL TIL (I)	1.314.094	1.190.634	-123.460	-9,4%
CIP CRC ANTOFAGASTA-CSC ANTOFAGASTA (A)	1.540.794	1.471.042	-69.752	-4,5%
CIP CRC ARICA-CSC ARICA (A)	1.874.896	1.700.116	-174.780	-9,3%
CIP CRC CHOL CHOL	1.292.524	1.317.000	24.476	1,9%
CIP CRC COPIAPO-CSC COPIAPO (A)	1.426.184	1.343.470	-82.714	-5,8%
CIP CRC CORONEL	1.160.202	1.355.995	195.793	16,9%
CIP CRC COYHAIQUE	1.658.061	1.670.270	12.209	0,7%
CIP CRC GRANEROS	1.186.259	1.160.116	-26.143	-2,2%
CIP CRC IQUIQUE-CSC IQUIQUE (A)	1.640.555	1.802.546	161.991	9,9%
CIP CRC LA SERENA	1.571.195	1.306.227	-264.969	-16,9%
CIP CRC LIMACHE	1.145.324	1.206.835	61.511	5,4%
CIP CRC PUERTO MONTT-CSC PUERTO MONTT (A)	1.482.688	1.368.447	-114.241	-7,7%
CIP CRC PUNTA ARENAS	1.048.056	1.195.186	147.130	14%
CIP CRC SAN BERNARDO	1.764.157	1.926.261	162.103	9,2%
CIP CRC SAN JOAQUIN	1.303.770	1.262.261	-41.509	-3,2%
CIP CRC SANTIAGO	1.329.281	1.269.079	-60.202	-4,5%
CIP CRC TALCA	1.303.314	1.280.990	-22.324	-1,7%
CIP CRC VALDIVIA	1.575.959	1.539.343	-36.616	-2,3%
CSC CALERA DE TANGO (I)	1.685.769	1.697.650	11.881	0,7%
CSC CONCEPCION (I)	1.250.442	1.305.465	55.022	4,4%
CSC COPIAPO (I)	1.414.921	1.689.495	274.574	19,4%
CSC LA CISTERNA (I)	1.332.375	1.249.588	-82.787	-6,2%
CSC LA SERENA (I)	1.678.355	1.478.179	-200.176	-11,9%
CSC LIMACHE (I)	1.667.709	1.382.598	-285.111	-17,1%
CSC PUERTO MONTT	1.215.540	1.138.612	-76.928	-6,3%
CSC RANCAGUA (I)	1.230.187	1.248.838	18.651	1,5%
CSC SANTIAGO CENTRO FEMENINO (I)	1.778.933	1.627.838	-151.094	-8,5%
CSC TALCA (I)	1.365.598	1.273.595	-92.003	-6,7%
CSC TEMUCO	1.641.762	1.386.367	-255.395	-15,6%
DINAC	1.952.967	1.847.332	-105.635	-5,4%
DIRECCION REGIONAL DRM	1.690.425	1.489.906	-200.519	-11,9%
DIRECCION REGIONAL I	1.308.687	1.230.184	-78.503	-6%
DIRECCION REGIONAL II	1.510.119	2.043.780	533.660	35,3%
DIRECCION REGIONAL III	1.982.346	2.025.104	42.758	2,2%
DIRECCION REGIONAL IV	2.729.720	1.747.191	-982.529	-36%
DIRECCION REGIONAL IX	1.650.184	1.809.356	159.172	9,6%
DIRECCION REGIONAL V	1.585.393	1.367.036	-218.357	-13,8%
DIRECCION REGIONAL VI	1.606.020	1.786.830	180.811	11,3%

<b>DIRECCION REGIONAL VII</b>	1.563.016	1.397.643	<b>-165.373</b>	<b>-10,6%</b>
<b>DIRECCION REGIONAL VIII</b>	1.935.071	1.790.459	<b>-144.612</b>	<b>-7,5%</b>
<b>DIRECCION REGIONAL X</b>	1.728.054	1.788.887	60.834	3,5%
<b>DIRECCION REGIONAL XI</b>	1.327.457	1.420.400	92.943	7%
<b>DIRECCION REGIONAL XII</b>	1.869.776	1.878.741	8.965	0,5%
<b>DIRECCION REGIONAL XIV</b>	1.878.484	1.999.616	121.133	6,4%
<b>DIRECCION REGIONAL XV</b>	2.210.210	1.979.492	<b>-230.718</b>	<b>-10,4%</b>
<b>DIRECCION REGIONAL XVI</b>	2.391.152	1.575.540	<b>-815.612</b>	<b>-34,1%</b>

### Anexo 3. Distribución de números de casos de población usuaria en zonas por región

Zona/ Región	Frecuencia
<b>Centro</b>	<b>4.007</b>
REGIÓN DE VALPARAÍSO	784
REGIÓN DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS	329
REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO	2894
<b>Norte</b>	<b>1.268</b>
REGIÓN DE ANTOFAGASTA	330
REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA	149
REGIÓN DE ATACAMA	187
REGIÓN DE COQUIMBO	274
REGIÓN DE TARAPACÁ	328
<b>Sur</b>	<b>1.877</b>
REGIÓN DE AYSÉN DEL GENERAL CARLOS IBÁÑEZ DEL CAMPO	89
REGIÓN DE LA ARAUCANÍA	396
REGIÓN DE LOS LAGOS	226
REGIÓN DE LOS RÍOS	134
REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	54
REGIÓN DE ÑUBLE	153
REGIÓN DEL BIOBÍO	455
REGIÓN DEL MAULE	370
<b>Total general</b>	<b>7.152</b>

#### Anexo 4. Personas sin y con Cuarto Medio, y enseñanza alcanzada según detalle de escolaridad

Escolaridad, enseñanza según Término de Ciclo Escolar	14 - 15 años	16 - 17 años	18 y más años	Total fila
<b>Sin 4° E.M.</b>	<b>688</b>	<b>2.384</b>	<b>3.831</b>	<b>6.903</b>
<b>Educación Básica Adultos Con Oficios (Decreto 584/2007 y 999/2009)</b>	<b>17</b>	<b>48</b>	<b>38</b>	<b>103</b>
Ed. Bás. Adultos Con Oficios - N.Básico 2(5° y 6° básico)		4	10	14
Ed. Bás. Adultos Con Oficios - N.Básico 3(7° y 8° básico)	17	44	28	89
<b>Educación Básica Adultos Sin Oficios (Decreto 584/2007)</b>	<b>24</b>	<b>85</b>	<b>72</b>	<b>181</b>
Ed. Bás. Adultos Sin Oficios - N.Básico 1(1° a 4° básico)	1	9	6	16
Ed. Bás. Adultos Sin Oficios - N.Básico 2(5° y 6° básico)	3	5	13	21
Ed. Bás. Adultos Sin Oficios - N.Básico 3(7° y 8° básico)	20	71	53	144
<b>Educación Especial Discapacidad Intelectual11</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>25</b>
Ed. Esp. Intelectual - Básico 1° - 6	1	1	1	3
Ed. Esp. Intelectual - Básico 1° - 7	1			1
Ed. Esp. Intelectual - Básico 2° - 8	1		1	2
Laboral 1	1	7	6	14
Laboral 2			2	2
Laboral 3			3	3
<b>Educación Media H-C Adultos (Decreto N°1000/2009)</b>	<b>43</b>	<b>610</b>	<b>690</b>	<b>1.343</b>
Ed. Media H/C Adultos - 1er nivel (1° y 2° medio)	37	368	284	689
Ed. Media H/C Adultos - 2do nivel (3° y 4° medio)	6	242	406	654
<b>Educación Media T-P Agrícola Adultos (Decreto N° 1000/2009)</b>			<b>4</b>	<b>4</b>
Ed. Media TP Agrícola Adultos - 1er nivel (1° y 2° medio)			1	1
Ed. Media TP Agrícola Adultos - 2do nivel (3° medio)			2	2
Ed. Media TP Agrícola Adultos - 3er nivel (4° medio)			1	1



<b>Educación Media T-P Comercial Adultos (Decreto N° 1000/2009)</b>			<b>4</b>	<b>4</b>
Ed. Media TP Comercial Adultos - 1er nivel (1° y 2° medio)			2	2
Ed. Media TP Comercial Adultos - 2do nivel (3° medio)			2	2
<b>Educación Media T-P Industrial Adultos (Decreto N° 1000/2009)</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>51</b>
Ed. Media TP Industrial Adultos - 1er nivel (1° y 2° medio)	3	8	12	23
Ed. Media TP Industrial Adultos - 2do nivel (3° medio)		4	17	21
Ed. Media TP Industrial Adultos - 3er nivel (4° medio)			7	7
<b>Educación Media T-P Técnica Adultos (Decreto N° 1000/2009)</b>		<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>
Ed. Media TP Técnica - 1er nivel (1° y 2° medio)		5	4	9
Ed. Media TP Técnica - 2do nivel (3° medio)			5	5
Ed. Media TP Técnica - 3er nivel (4° medio)			2	2
<b>Enseñanza Básica</b>	<b>67</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>103</b>
5° básico	1	1		2
6° básico	11	2	1	14
7° básico	13	5	1	19
8° básico	42	23	3	68
<b>Enseñanza Media H-C niños y jóvenes</b>	<b>163</b>	<b>373</b>	<b>78</b>	<b>614</b>
1° medio H/C	93	83	2	178
2° medio H/C	69	130	15	214
3° medio H/C	1	94	10	105
4° medio H/C		66	51	117
<b>Enseñanza Media T-P Agrícola Niños y Jóvenes</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>31</b>
1° medio TP Agrícola	1	6		7
2° medio TP Agrícola	2	5		7
3° medio TP Agrícola		5	1	6
4° medio TP Agrícola		5	6	11
<b>Enseñanza Media T-P Comercial Niños y Jóvenes</b>	<b>14</b>	<b>83</b>	<b>20</b>	<b>117</b>
1° medio TP Comercial	9	3		12

2° medio TP Comercial	5	18	1	24
3° medio TP Comercial		40	6	46
4° medio TP Comercial		22	13	35
<b>Enseñanza Media T-P Industrial Niños y Jóvenes</b>	<b>33</b>	<b>179</b>	<b>70</b>	<b>282</b>
1° medio TP Industrial	22	13		35
2° medio TP Industrial	10	25	1	36
3° medio TP Industrial	1	101	31	133
4° medio TP Industrial		40	38	78
<b>Enseñanza Media T-P Marítima Niños y Jóvenes</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
1° medio TP Marítima	2	1		3
3° medio TP Marítima		3	1	4
4° medio TP Marítima		3		3
<b>Enseñanza Media T-P Técnica Niños y Jóvenes</b>	<b>13</b>	<b>47</b>	<b>24</b>	<b>84</b>
1° medio TP Técnica	7	6		13
2° medio TP Técnica	5	5	3	13
3° medio TP Técnica	1	28	8	37
4° medio TP Técnica		8	13	21
<b>NULL</b>	<b>302</b>	<b>875</b>	<b>2.757</b>	<b>3.934</b>
NULL	302	875	2.757	3.934
<b>Opción 4 Programa Integración Escolar</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
Laboral 2			1	1
<b>Con 4° E.M.</b>		<b>6</b>	<b>243</b>	<b>249</b>
<b>Educación Media H-C Adultos (Decreto N°1000/2009)</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Ed. Media H/C Adultos - 1er nivel (1° y 2° medio)		1	5	6
Ed. Media H/C Adultos - 2do nivel (3° y 4° medio)			2	2
<b>Sin información</b>		<b>5</b>	<b>236</b>	<b>241</b>
Sin información		5	236	241
<b>Total general</b>	<b>688</b>	<b>2.390</b>	<b>4.074</b>	<b>7.152</b>

<b>4° Medio terminado/ Enseñanza/ Escolaridad</b>	<b>Frecuencia</b>
<b>0</b>	<b>6.903</b>
<b>Educación Básica Adultos Con Oficios (Decreto 584/2007 y 999/2009)</b>	<b>103</b>
Ed. Bás. Adultos Con Oficios - N.Básico 2(5° y 6° básico)	14
Ed. Bás. Adultos Con Oficios - N.Básico 3(7° y 8° básico)	89
<b>Educación Básica Adultos Sin Oficios (Decreto 584/2007)</b>	<b>181</b>
Ed. Bás. Adultos Sin Oficios - N.Básico 1(1° a 4° básico)	16
Ed. Bás. Adultos Sin Oficios - N.Básico 2(5° y 6° básico)	21
Ed. Bás. Adultos Sin Oficios - N.Básico 3(7° y 8° básico)	144
<b>Educación Especial Discapacidad Intelectual<sup>11</sup></b>	<b>25</b>
Ed. Esp. Intelectual - Básico 1° - 6	3
Ed. Esp. Intelectual - Básico 1° - 7	1
Ed. Esp. Intelectual - Básico 2° - 8	2
Laboral 1	14
Laboral 2	2
Laboral 3	3
<b>Educación Media H-C Adultos (Decreto N°1000/2009)</b>	<b>1.343</b>
Ed. Media H/C Adultos - 1er nivel (1° y 2° medio)	689
Ed. Media H/C Adultos - 2do nivel (3° y 4° medio)	654
<b>Educación Media T-P Agrícola Adultos (Decreto N° 1000/2009)</b>	<b>4</b>
Ed. Media TP Agrícola Adultos - 1er nivel (1° y 2° medio)	1
Ed. Media TP Agrícola Adultos - 2do nivel (3° medio)	2
Ed. Media TP Agrícola Adultos - 3er nivel (4° medio)	1
<b>Educación Media T-P Comercial Adultos (Decreto N° 1000/2009)</b>	<b>4</b>
Ed. Media TP Comercial Adultos - 1er nivel (1° y 2° medio)	2
Ed. Media TP Comercial Adultos - 2do nivel (3° medio)	2

<b>Educación Media T-P Industrial Adultos (Decreto N° 1000/2009)</b>	<b>51</b>
Ed. Media TP Industrial Adultos - 1er nivel (1° y 2° medio)	23
Ed. Media TP Industrial Adultos - 2do nivel (3° medio)	21
Ed. Media TP Industrial Adultos - 3er nivel (4° medio)	7
<b>Educación Media T-P Técnica Adultos (Decreto N° 1000/2009)</b>	<b>16</b>
Ed. Media TP Técnica - 1er nivel (1° y 2° medio)	9
Ed. Media TP Técnica - 2do nivel (3° medio)	5
Ed. Media TP Técnica - 3er nivel (4° medio)	2
<b>Enseñanza Básica</b>	<b>103</b>
5° básico	2
6° básico	14
7° básico	19
8° básico	68
<b>Enseñanza Media H-C niños y jóvenes</b>	<b>614</b>
1° medio H/C	178
2° medio H/C	214
3° medio H/C	105
4° medio H/C	117
<b>Enseñanza Media T-P Agrícola Niños y Jóvenes</b>	<b>31</b>
1° medio TP Agrícola	7
2° medio TP Agrícola	7
3° medio TP Agrícola	6
4° medio TP Agrícola	11
<b>Enseñanza Media T-P Comercial Niños y Jóvenes</b>	<b>117</b>
1° medio TP Comercial	12
2° medio TP Comercial	24
3° medio TP Comercial	46

4° medio TP Comercial	35
<b>Enseñanza Media T-P Industrial Niños y Jóvenes</b>	<b>282</b>
1° medio TP Industrial	35
2° medio TP Industrial	36
3° medio TP Industrial	133
4° medio TP Industrial	78
<b>Enseñanza Media T-P Marítima Niños y Jóvenes</b>	<b>10</b>
1° medio TP Marítima	3
3° medio TP Marítima	4
4° medio TP Marítima	3
<b>Enseñanza Media T-P Técnica Niños y Jóvenes</b>	<b>84</b>
1° medio TP Técnica	13
2° medio TP Técnica	13
3° medio TP Técnica	37
4° medio TP Técnica	21
<b>NULL</b>	<b>3.934</b>
NULL	3.934
<b>Opción 4 Programa Integración Escolar</b>	<b>1</b>
Laboral 2	1
<b>1</b>	<b>249</b>
<b>Educación Media H-C Adultos (Decreto N°1000/2009)</b>	<b>8</b>
Ed. Media H/C Adultos - 1er nivel (1° y 2° medio)	6
Ed. Media H/C Adultos - 2do nivel (3° y 4° medio)	2
<b>NULL</b>	<b>241</b>
NULL	241
<b>Total general</b>	<b>7.152</b>

