

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
Subsecretaría de la Mujer





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Subsecretaría de la Mujer

I.- Presentación de la Subsecretaría de la Mujer

II.- Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos

III. Funcionamiento de la Subsecretaría de la Mujer

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Subsecretaría de la Mujer

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GENERO
Antonia Orellana Guarello, ministra de la Mujer y la Equidad de Género. Claudia Donaire Gaete, subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género.	Antonia Orellana, ministra de la Mujer y Equidad de Género Claudia Donaire Gaete, subsecretaria de la Mujer y Equidad de Género

MISIÓN

Promover la igualdad formal y sustantiva de derechos y procurar la eliminación de toda forma de violencia y discriminación arbitraria debido a género hacia mujeres y diversidades, a través del diseño y la entrega orientaciones estratégicas para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y otras iniciativas públicas.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante iconos azules.

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Subsecretaría de la Mujer correspondió a un 16,4% del total del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.

(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.

(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Subsecretaría de la Mujer

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Incidir en el actuar del Estado, para que las políticas públicas y el marco normativo no produzcan ni reproduzcan violencia y/o discriminación basada en género, con enfoque de género, perspectiva interseccional y pertinencia territorial

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
----------	------------------

Tras 7 años de tramitación, el 14 de junio de 2024 entró en vigencia la Ley N° 21.675, que previene, sanciona y erradica la violencia de género. Crea un estatuto cautelar, tipifica la violencia digital, incluye el pololeo en violencia intrafamiliar y articula instituciones mediante una comisión y sistema integrado de información.



ACCIÓN 2

La Subsecretaría realizó la actualización y rediseño del Plan Nacional por el Derecho a Vidas libres de Violencia de Género para mujeres, niñas y diversidades 2022 - 2030. Durante el 2024, de un total de 215 acciones estratégicas, 38 se encuentran en estado de avance iniciadas y/o finalizadas, entre las que destaca la implementación del Sistema Integrado de Información en Violencia de Género.

ACCIÓN 3

En 2024 se continuó fortaleciendo la transversalización del enfoque de género. Se financiaron 24 proyectos vía Fondo de Igualdad, se alcanzó un 58,71% de avance en compromisos ministeriales, se capacitó en género a 19.500 personas y 185 servicios públicos se adscribieron al Programa de Mejoramiento en Gestión de Género.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones descritas permiten dar cuenta del quehacer estratégico institucional fundado en sus funciones relativas a transversalizar el género en las políticas públicas y el abordaje de la violencia de género. Efectivamente, estas medidas pretenden incidir en el actuar de Estado y en las políticas que implementa a fin de que se incorpore el enfoque de género en su diseño e implementación, desde un enfoque, a la vez, territorial.

La Ley N°21.675 constituye un avance fundamental en el abordaje de la violencia de género, pues tipifica la violencia digital, incluye el pololeo en la violencia intrafamiliar e incorpora medidas intersectoriales. A su vez, el Plan Nacional de Violencia 2022-2030 y el Fondo de Igualdad enfatizan el trabajo hacia el interior de los servicios públicos mediante la suscripción de compromisos que permitan al Estado hacerse cargo de esta temática, incorporando desde el diseño de políticas públicas el género como herramienta de análisis.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Diseñar y acompañar la implementación de una estrategia intersectorial para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres y su participación paritaria, con perspectiva interseccional y pertinencia territorial.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

La Subsecretaría elaboró una estrategia para la Disminución y/o Eliminación de las Condicionantes y Restricciones para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres con el propósito de articular la oferta pública, con miras a entregar mejores condiciones a las mujeres, con presencia en la población económicamente activa, para su desarrollo como trabajadoras dependientes o independientes.



ACCIÓN 2

En el contexto de la implementación de la Ley N° 21.484, sobre Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos se está trabajando en la elaboración de un Proyecto de ley, cuyo objetivo es incorporar modificaciones a los cuerpos normativos de la ley para dar mayor celeridad a los procesos judiciales en esta materia.

ACCIÓN 3

Se acompañó la Ley N° 21.698 que modifica la Ley N° 21.027 que regula el desarrollo de caletas pesqueras y la Ley N° 21.709 que establece reglas de igualdad de género en la designación de representantes del sector artesanal en comités de manejo. Ambas leyes, impulsadas por la Subsecretaría de Pesca fueron apoyadas por la Subsecretaría, a fin de representar los intereses de las mujeres en el rubro.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

La autonomía económica de las mujeres y diversidades constituye un eje de acción fundamental de la Subsecretaría, pues a la base se identifican desigualdades e inequidades por género para acceder al mercado del trabajo, a las oportunidades y el ejercicio de derechos. Las medidas descritas relevan la importancia de avanzar hacia una sociedad más responsable con los niño/as y adolescentes y el rol de la mujeres y diversidades en los ámbitos productivos del país.

En tanto, la estrategia de autonomía económica es un esfuerzo de la Subsecretaría dirigida hacia el interior del Estado y sectores productivos a fin de hacer más eficiente la implementación de acciones y medidas públicas en la materia; articulando de manera efectiva la oferta pública de empleo, capacitación, formación y emprendimiento, entre otros, dirigida a las mujeres y diversidades; como trabajadoras dependientes o independientes.

Fortalecer el ejercicio efectivo de la autonomía sexual y reproductiva de las mujeres y niñas en su diversidad.

NUBE DE PALABRAS

despenalización aprueba reglamento dialogo sexuales voluntaria fin
sociedad ley ministerio eliminar personas dicto
der echechos abstaculo
diversidad decreto diversidad causas
lgbtiqa modifica reproductivos toda tres
salud ejercicio ninas organizaciones
proteger territorio instancia interrupcion
civil mujeres resguardados gubernamental

Consolidación de la Mesa Gubernamental por los Derechos de las Personas LGBTIQ+ como un actor clave de coordinación entre ministerios y sociedad civil. En el 2024, se expusieron avances en distintas carteras y se analizaron los resultados de la Encuesta Nacional de Salud, Sexualidad y Género 2022, destacando un aumento en la aceptación de la diversidad sexual del 5,4% en 1998 al 80,8% en 2022.

Entre septiembre y octubre se realizaron diálogos sobre derechos sexuales y reproductivos en todas las regiones del país para discutir y recoger opiniones de distintos territorios, en el marco del diseño del proyecto de ley que busca legalizar el aborto. Estas instancias, convocaron a una amplia diversidad de mujeres y organizaciones de la sociedad civil.

El ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de mujeres, niñas y diversidades se ha abordado con mayor énfasis por la Subsecretaría, toda vez que su alcance incluye a las diversidades sexogenéricas. Por tal razón, se implementó desde el año 2023 una instancia gubernamental y de la sociedad civil por los derechos de las personas de la comunidad LGBTIQA+.

Así mismo, como contribución al cumplimiento objetivo estratégico se trabajó en mejorar la ley N° 21.030 a fin de proteger el ejercicio de derechos. También se ha fortalecido el ejercicio de estos derechos mediante la difusión y el diálogo directo con organizaciones de mujeres en el territorio. Esto permite dar cuenta de acciones directas que van en beneficio directo de las mujeres, niñas y diversidades.

Reconocer, socializar y desfeminizar los cuidados y el trabajo doméstico.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Con la asistencia técnica de Unicef se elaboró el estudio Canasta de Crianza de niños, niñas y adolescentes, con el fin de valorizar el costo económico de la crianza. Además, un segundo estudio, denominado Impacto de las labores de cuidado sobre la salud de las personas cuidadoras en Chile, fue elaborado por el Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.

En junio de 2024, se ingresó el Proyecto de Ley que crea el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados al Congreso, en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Ministerio de Hacienda. Junto con ello, se elaboraron tanto la Política Nacional de Apoyos y Cuidados como el Plan de Apoyos y Cuidados, que contempla más de 100 medidas comprometidas por 14 ministerios.

Los cuidados y el reconocimiento del trabajo doméstico es un ámbito fundamental de la gestión de la Subsecretaría. En ese contexto, destaca el proyecto de ley que crea el Sistema Nacional de Cuidados es una política pública relevante que, impulsada en conjunto con otros ministerios, permite hacernos cargo de una realidad país a veces invisible; pues son las mujeres las que cargan el peso del cuidado y el trabajo doméstico en contextos a veces complejos. La política de cuidados y su plan constituyen una hoja de ruta para avanzar hacia la protección de la economía de los hogares y el bienestar de las familias, entregándoles mayor tranquilidad frente a la incertidumbre de la vida.

Del mismo modo, conocer la realidad de las personas que cuidan y el costo económico que significa esto también es un aporte a la concreción de nuestros objetivos institucionales toda vez que la generación de conocimiento en la materia es un insumo fundamental para el diseño de políticas públicas.

Fortalecer la participación social y política en los productos estratégicos de la Subsecretaría, con perspectiva interseccional y pertinencia territorial.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud representing the 2015 survey results. The most prominent words are 'mujeres' (women) and 'participación' (participation), both in large, bold, dark blue letters. Other significant words include 'distintas' (different) in green, 'instancias' (instances) in blue, and 'participativo' (participatory) in blue. Smaller words include 'diversidades' (diversities), 'productos' (products), 'establecimientos' (establishments), 'violencia' (violence), 'alumnas' (female students), 'dialogo' (dialogue), 'efectivas' (effective), 'medios' (media), 'ministerio' (ministry), 'tercero' (third), 'organizaciones' (organizations), 'compañías' (companies), 'estudiantes' (students), 'educacionales' (educational), 'participaron' (participated), 'fueron' (were), 'cuatro' (four), 'convenio' (agreement), 'regiones' (regions), 'comunicacionales' (communication), 'constituir' (to constitute), 'ley' (law), 'sostenido' (sustained), 'cívico' (civil), 'acciones' (actions), 'sociedad' (society), 'país' (country), 'hacia' (towards), 'estrategicos' (strategic), 'grupos' (groups), 'ninas' (girls), and 'diversidad' (diversity).

Se impulsó el trabajo participativo en productos estratégicos, tales como el Plan de Igualdad, con 33 organizaciones inscritas en su plataforma de monitoreo; seminarios sobre proyecto de ley de Sociedad Conyugal y Ley de Pago de Pensiones Alimenticias; la Mesa Gubernamental por los Derechos LGBTIQ+ y la presentación del Observatorio de Género a la sociedad civil.

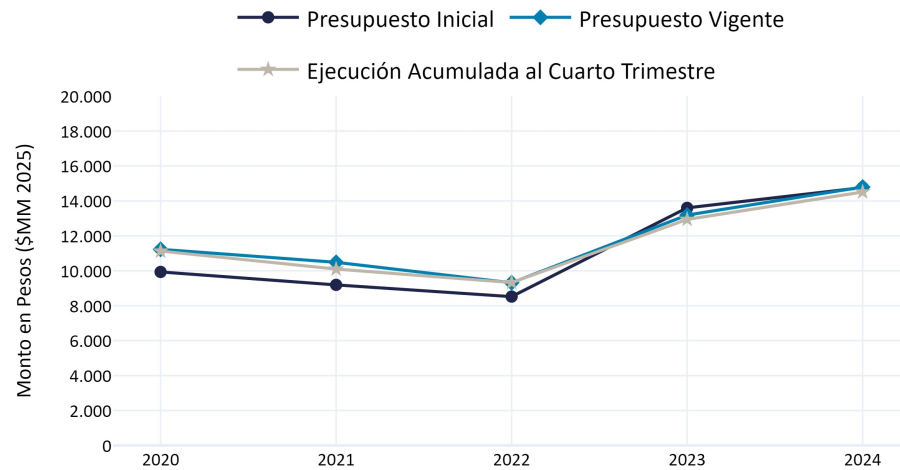
En 2024, Chile conmemoró los 30 años de la Convención de Belém do Pará, siendo sede de su IX Conferencia de Estados Parte, sosteniendo dos encuentros participativos a nivel nacional y ejecutando diálogos participativos, para reflexionar sobre el impacto de la Convención en la vida de las mujeres. Asimismo, se sostuvo un encuentro en el marco del 8º examen periódico de la CEDAW.

Mediante las acciones descritas se incentivó la participación de estudiantes, mujeres, organizaciones de mujeres y diversidades en las distintas acciones y productos estratégicos que elabora la Subsecretaría. El énfasis ha sido incrementar la participación incidente de mujeres y diversidades en el diseño y seguimiento de las instancias y productos señalados a fin de que éstos contemplen la mirada y visiones de la sociedad civil. Tenemos el convencimiento de que la participación de las mujeres y diversidades en las políticas públicas fortalece la democracia y permite que los resultados de las distintas iniciativas del Estado sean una respuesta real a las necesidades de todos y todas.

Funcionamiento de la Subsecretaría de la Mujer

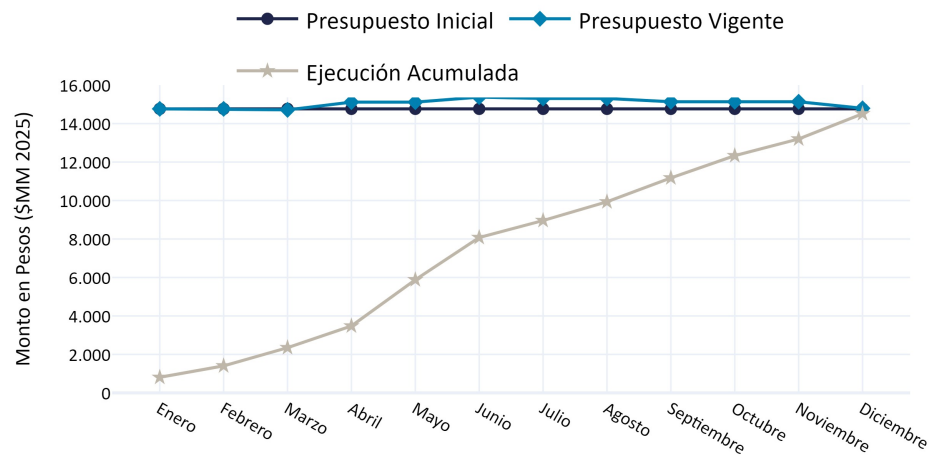
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



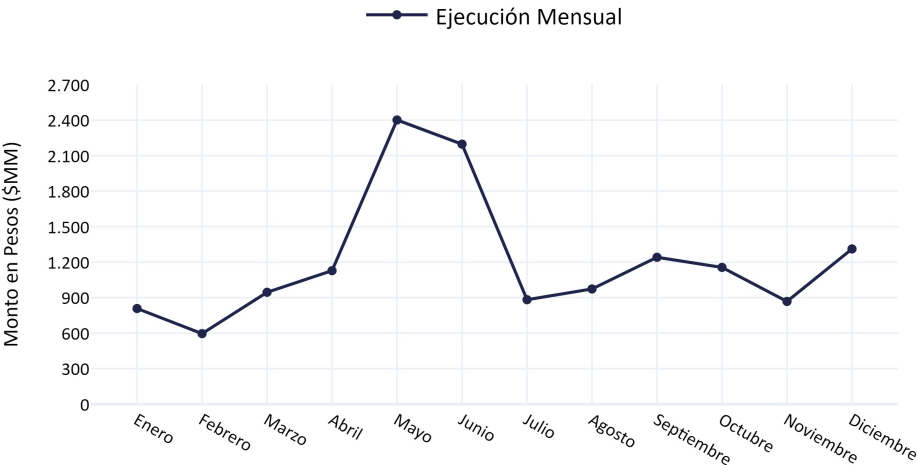
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación de recursos públicos.

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año?
El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

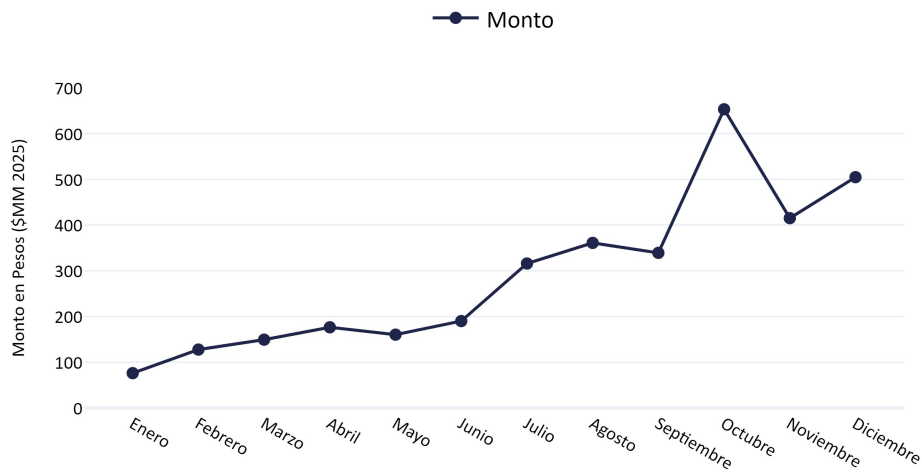
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

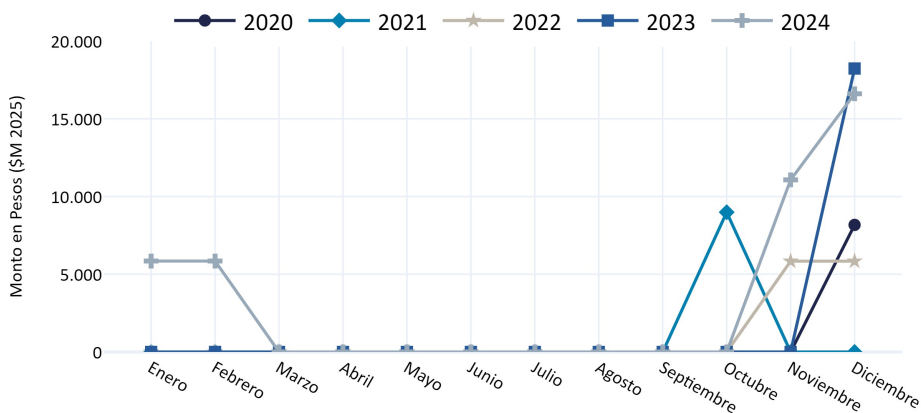
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

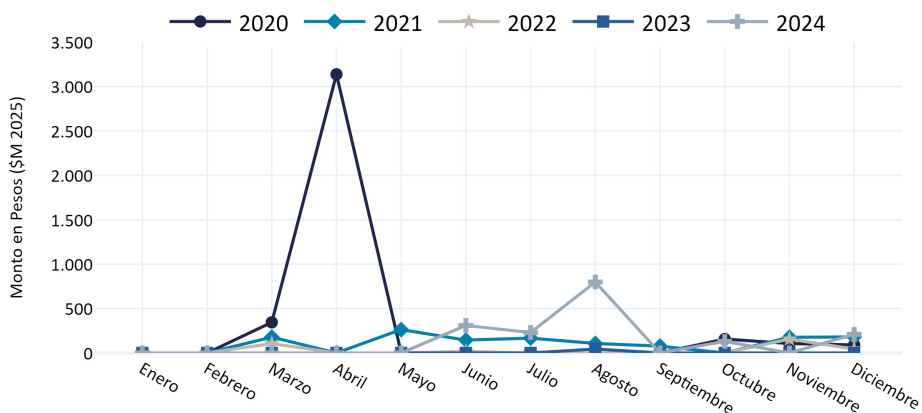


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

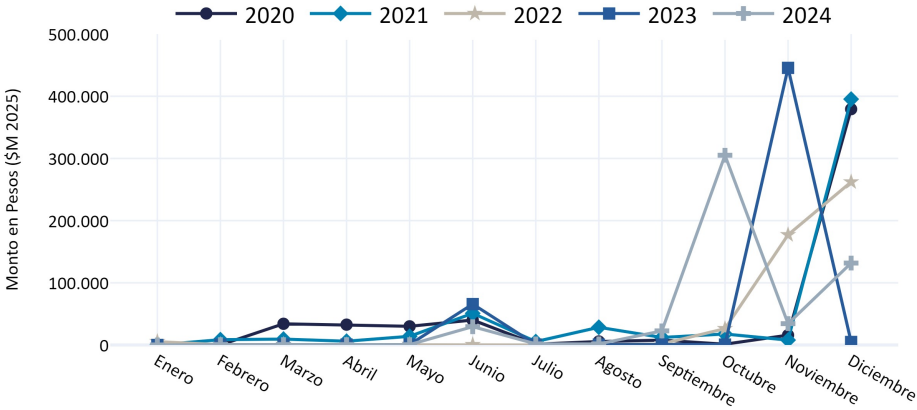
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

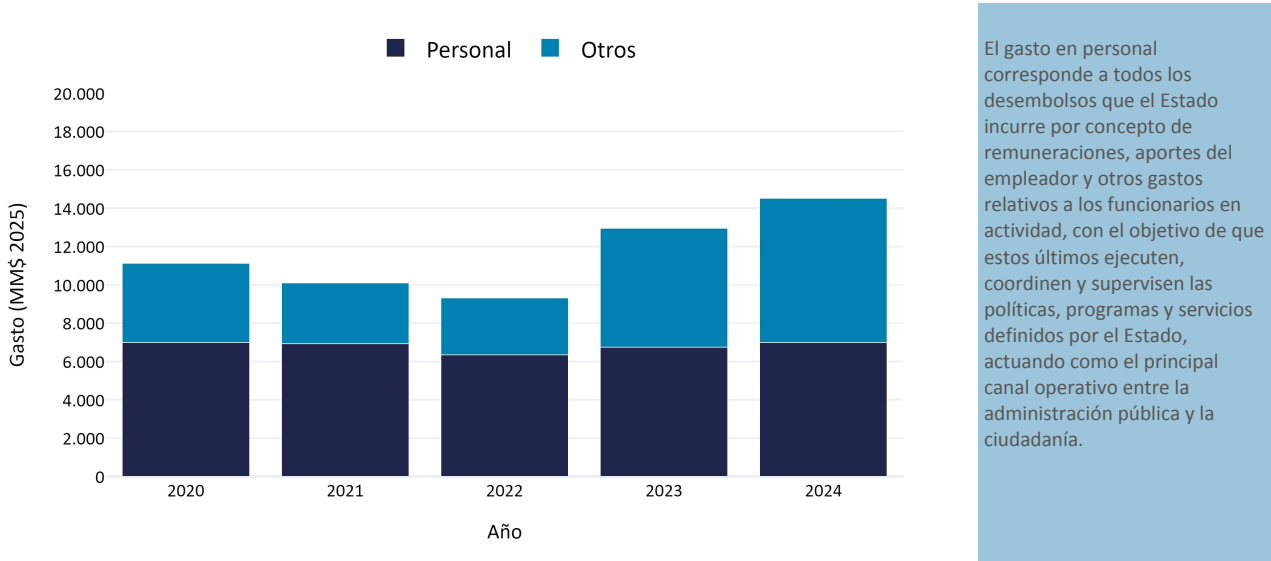


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

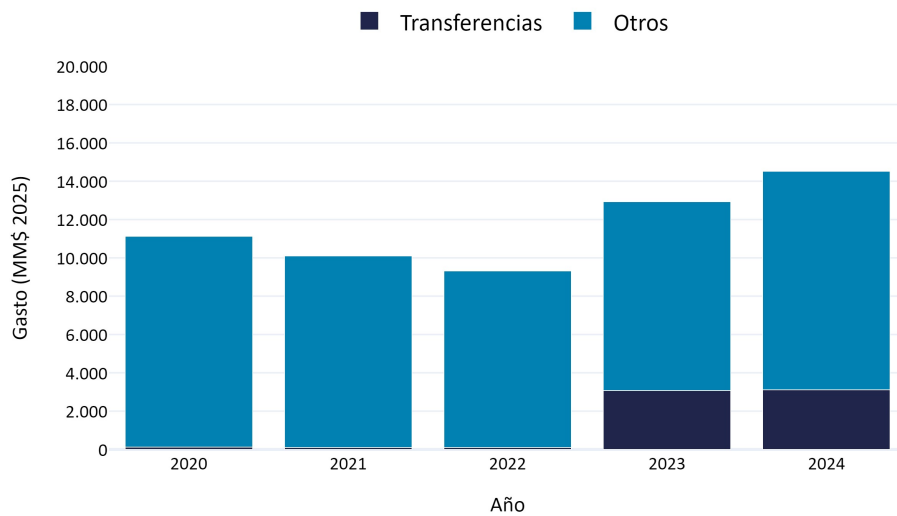
Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de la Mujer



* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Subsecretaría de la Mujer



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

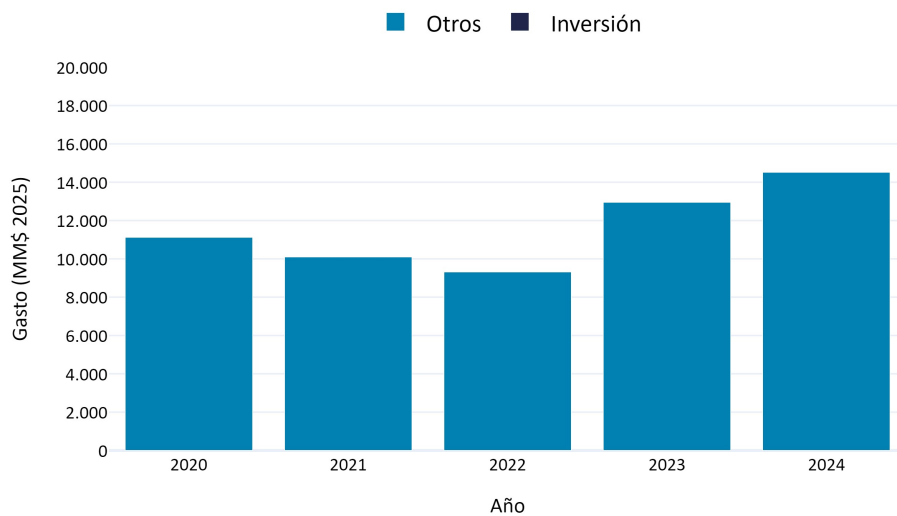
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de la Mujer



¿Qué son las iniciativas de inversión?
Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

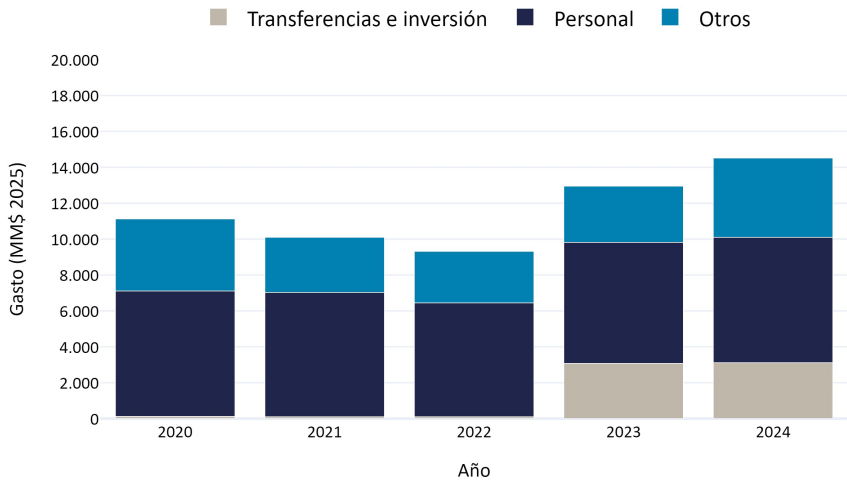
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

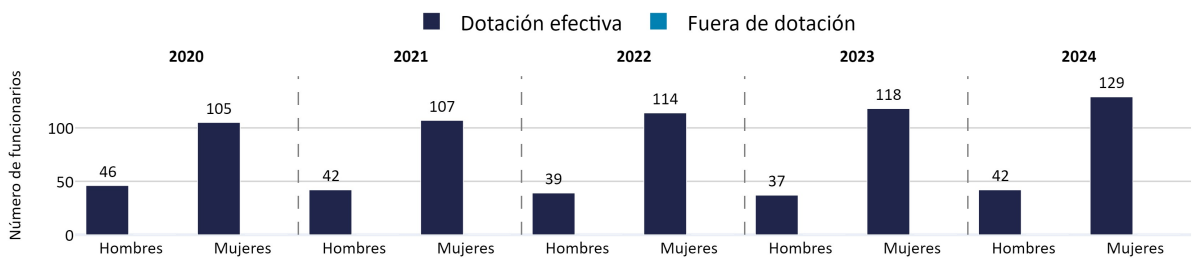
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de la Mujer



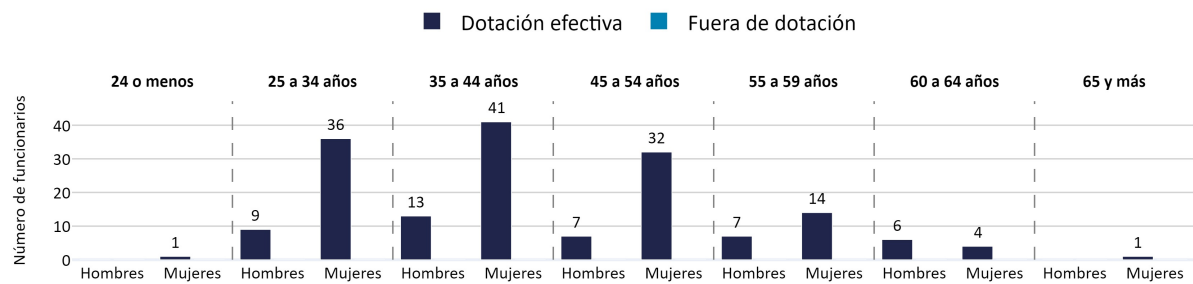
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



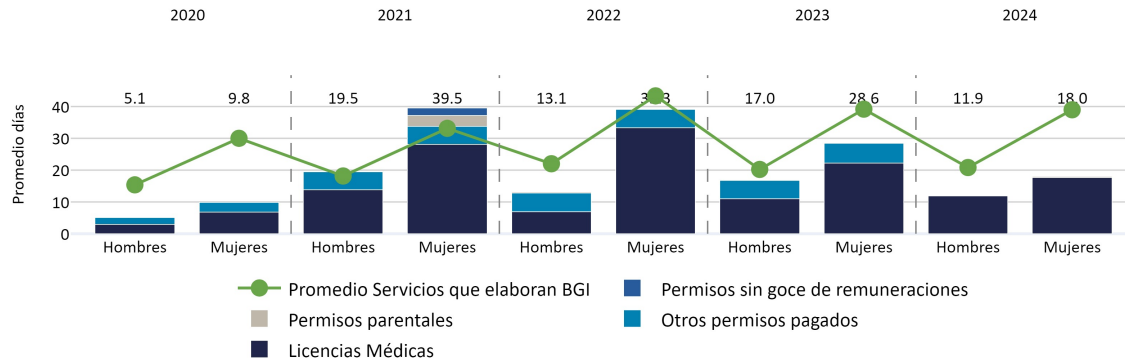
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



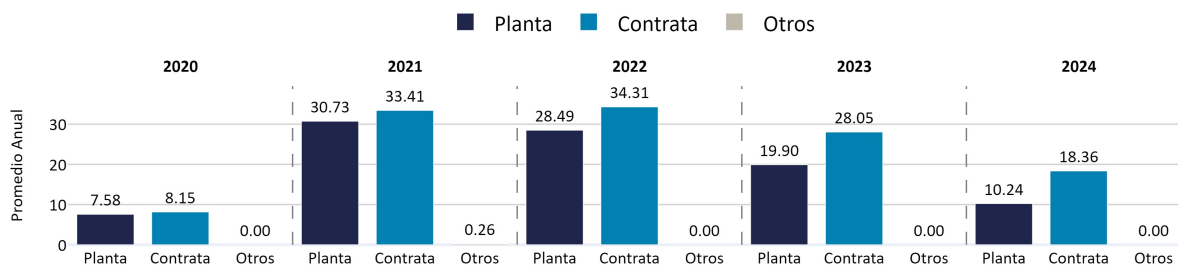
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

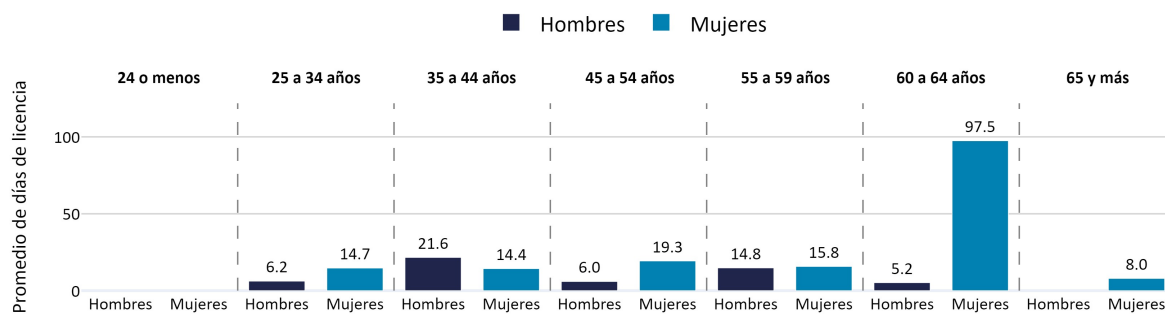
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 19.024 y M\$ 19.048 respectivamente.

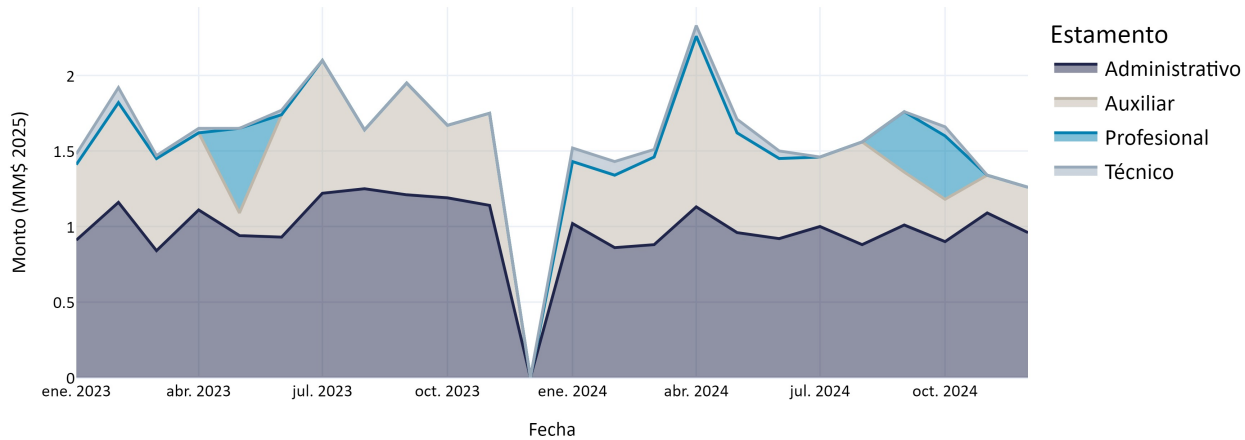
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	8,9%	8,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	3,8%	3,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	1,3%	1,2%

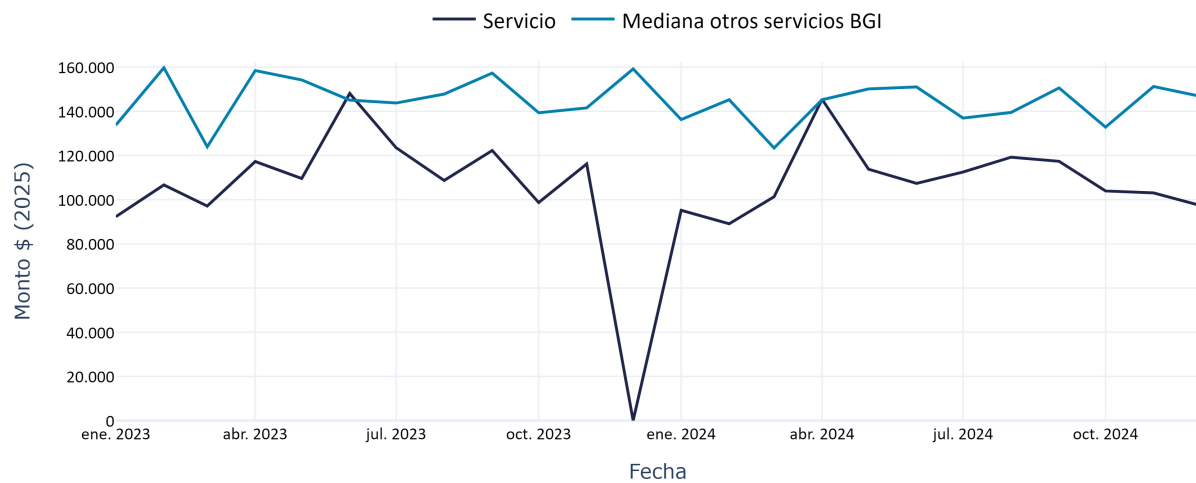
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	21 horas	19 horas
Promedio pagado por trabajador	\$111.906	\$108.846
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	97%	88%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	9,3%	8,4%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



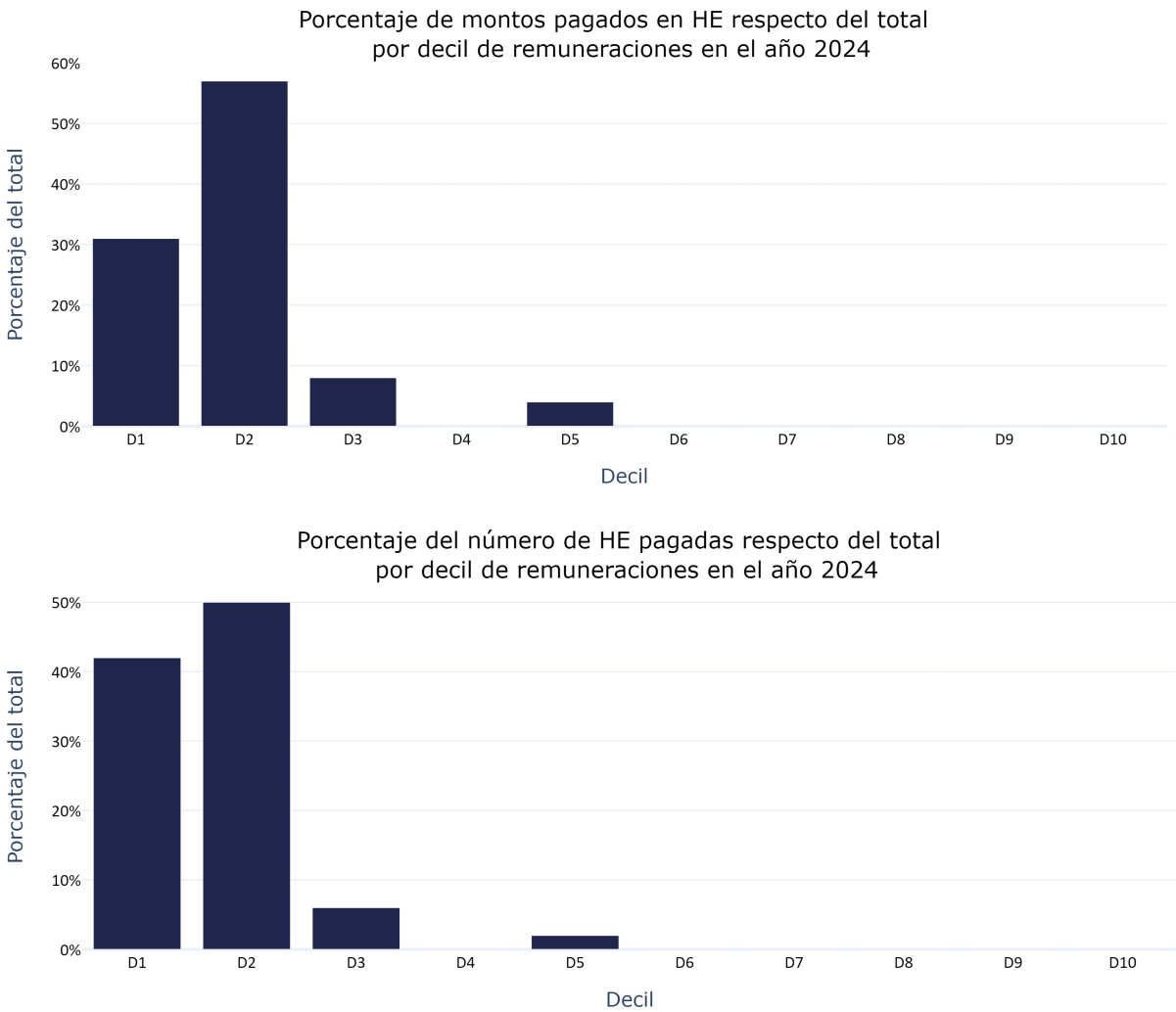
Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 42% de las HE pagadas y recibe el 31% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de la Mujer

Dotación efectiva año 2024, por Estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	14	10.85%	6	14.29%	20
Auxiliares	0	0%	12	28.57%	12
Directivos	22	17.05%	0	0%	22
Profesionales	83	64.34%	23	54.76%	106
Técnicos	10	7.75%	1	2.38%	11
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	129	100%	42	100%	171

Personal fuera de dotación año 2024 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	1	5.88%	0	0%	1
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	15	88.24%	1	100%	16
Técnicos	1	5.88%	0	0%	1
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	17	100%	1	100%	18

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	9	15	23
(b) Total de ingresos a la contrata año t	22	18	27
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	40.91%	83.33%	85.19%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	8	13	22
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	9	15	23
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	88.89%	86.67%	95.65%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	40	21	17
(b) Total dotación efectiva año t	153	155	171
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	26.14%	13.55%	9.94%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	2	0
Otros retiros voluntarios año t	38	16	14
Funcionarios retirados por otras causales año t	2	3	3
Total de ceses o retiros	40	21	17

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	41	29	27
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	40	21	17
Porcentaje de recuperación (a/b)	102.5%	138.1%	158.82%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	49	46	46
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	118	145	167
(b) Total Dotación Efectiva año t	153	155	171
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	77.12%	93.55%	97.66%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	3988	5104	9193
(b) Total de participantes capacitados año t	118	145	167
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	33.8%	35.2%	55.05%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	4	9	10
(b) N° de actividades de capacitación año t	58	117	133
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	6.9%	7.69%	7.52%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	153	155	171
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	88	102	113
Lista 2	1	1	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	89	103	113
(b) Total Dotación Efectiva año t	153	155	171
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	58.17%	66.45%	66.08%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		Sí	Sí

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		Sí	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	0	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	22	18	27
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	9.09%	0%	3.7%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	0	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	5	2
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	Infinity%	0%	50%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	2	2	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	5	2
Porcentaje (a/b)	Infinity%	40%	100%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de la Mujer

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Abrir un departamento de transversalización y transferencia de capacidades para incorporar el enfoque de género en todo el aparato público	En implementación
Asistencia para la erradicación de casos de violencia intrafamiliar para la mujer rural a través de un fortalecimiento institucional	Terminado
Avanzar en la protección de los derechos LGBTIQA+ con foco en la no discriminación y erradicación de la violencia en base a la identidad de género y orientación sexual	Terminado
Capacitar a todos los funcionarios del Estado para erradicar todo tipo de violencia y discriminación de género.	Terminado
Crear casas de acogida para personas LGBTIAQ+ que sufran situaciones de violencia	Terminado
Estrategia de Autonomía Económica	Terminado
Fondo de Transversalización	Terminado
Fondo Estatal de Pago de Pensiones Adeudadas	En diseño
Garantizar derecho a sala cuna universal sin distinción de género, con mayor cobertura de fuero.	En tramitación
Generar una comisión especial contra la violencia político-sexual, con los estándares del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem do Pará y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Terminado
Implementación de un Sistema Nacional de Cuidados	Terminado
Impulsar la Ley Integral de Violencia de Género (Mencionado en CP2023: Impulsar la ley sobre el derecho a una vida libre de violencia)	Terminado
Impulsar una ley para la formación obligatoria de todos los funcionarios del Estado en perspectiva de género de la función pública, lo que contribuirá a erradicar la violencia institucional de género.	Terminado
Impulso del establecimiento gradual y progresivo de un posnatal obligatorio e intransferible para los padres, estableciendo como requisito la no existencia de indicio de violencia de género ejercida por estos y el reconocimiento de este mismo derecho respecto de familias diversas.	Terminado
Incorporar una perspectiva feminista transversal en el Gobierno	Terminado
Plan Nacional de Derechos Sociales LGBTIAQ+ con políticas de acceso al empleo, educación no sexista e inclusiva y fin a la discriminación en el acceso a la salud	En diseño
Promoveremos la igualdad en el ejercicio de derechos, el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos como fundamentales para un Estado democrático y el ejercicio de la ciudadanía, a través de una estrategia intersectorial de ciudadanía sexual	Terminado
Proponer un plan de expansión progresiva en toda la red de servicios para las víctimas de violencia intrafamiliar, la cual contará con dotación suficiente para la atención integral.	Terminado
Reconocer la violencia contra las mujeres como un problema estructural que debe ser abordado interseccional, intersectorial e integralmente.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de la Mujer

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
13.00	13.00	5.00	99.00	237000.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de la Mujer

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	1.- En el 2024 ingresaron 28 funcionarios/as al servicio; 25 de los cuales realizaron y aprobaron el curso básico para aplicar el enfoque de género en el estado. 2.- Los cursos de capacitación avanzada fueron realizados y certificados por 37 funcionarios/as; en materias de planificación desde la perspectiva de género, violencia de género y transversalización de género en el estado.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se elaboró una guía ilustrada virtual de comunicaciones sin estereotipos de género que contempló contenidos tales como: conceptualización de género, estereotipos de género, división sexual del trabajo, violencia de género, representación de las mujeres y disidencias en los medios de comunicación y uso del lenguaje para la comunicación pública en el contexto de una cultura de la igualdad.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Se elaboró una guía dirigida a los equipos legislativos de los ministerios, con el fin de entregar orientaciones generales respecto de cómo aplicar la perspectiva de género en el desarrollo normativo, considerando desde el diagnóstico hasta la evaluación de una ley y el impacto de género y presupuesto requerido.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Certificación en norma NCh3262 de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación.	La Subsecretaría ha certificado desde el 2021 la norma NCh3262 de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, para identificar brechas, barreras e inequidades de género al interior de la institución. Durante 2024, se actualizó la política con participación funcionaria y se realizaron auditorías al sistema, obteniendo la renovación de la certificación en conformidad con la norma.
Fondo de Igualdad 2024	Como parte de las medidas del Programa de Género, no vinculada a incentivo económico, se incluyó el Fondo de Igualdad 2024: Apoyo técnico en materia contable, jurídica y de género en la implementación y ejecución de los servicios públicos que adjudicaron el fondo para fortalecer la perspectiva de Género, que incluyó un total de 24 iniciativas implementadas por diferentes servicios públicos.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Subsecretaría de la Mujer

SECCIÓN	DETALLE	ENLACE
Identificación de la institución (formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2024, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos https://presupuestoabierto.gob.cl
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

