



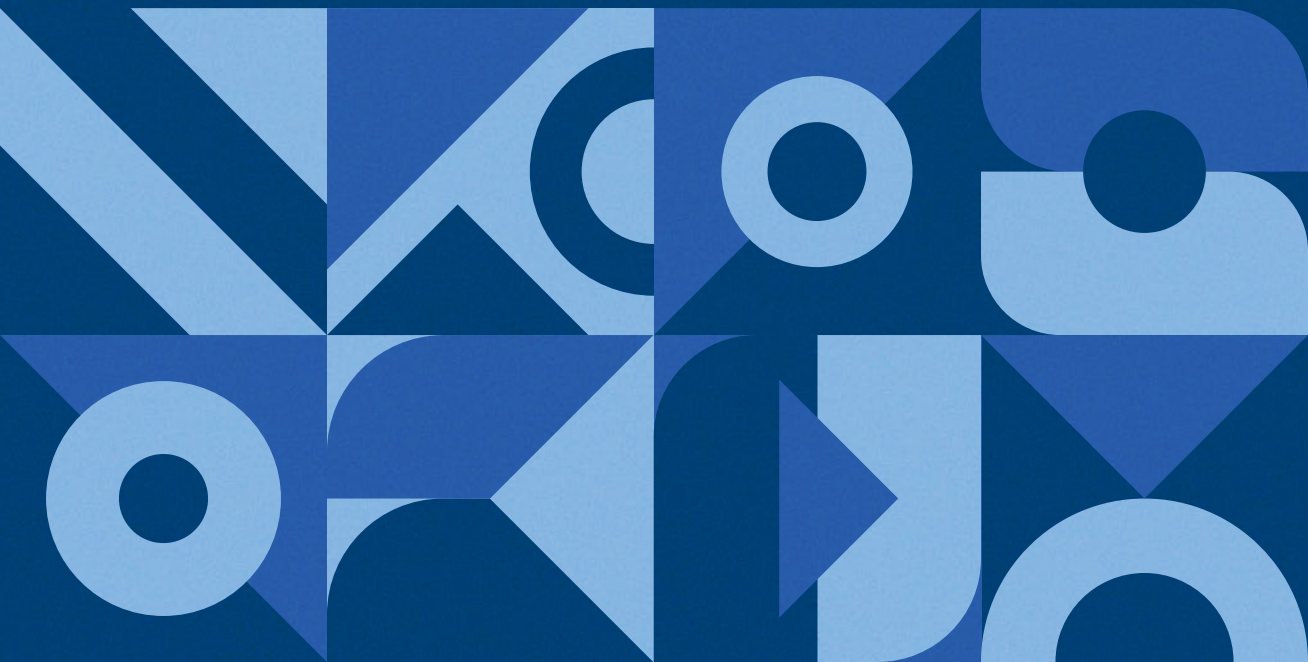
POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y CUIDADOS

DEL SERVICIO DE REGISTRO
CIVIL E IDENTIFICACIÓN

●●● Unidad de Género ●●●



2025





Servicio de Registro Civil e Identificación

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Director Nacional

Omar Morales Márquez

Jefa Unidad de Género

Macarena Hernández Riquelme

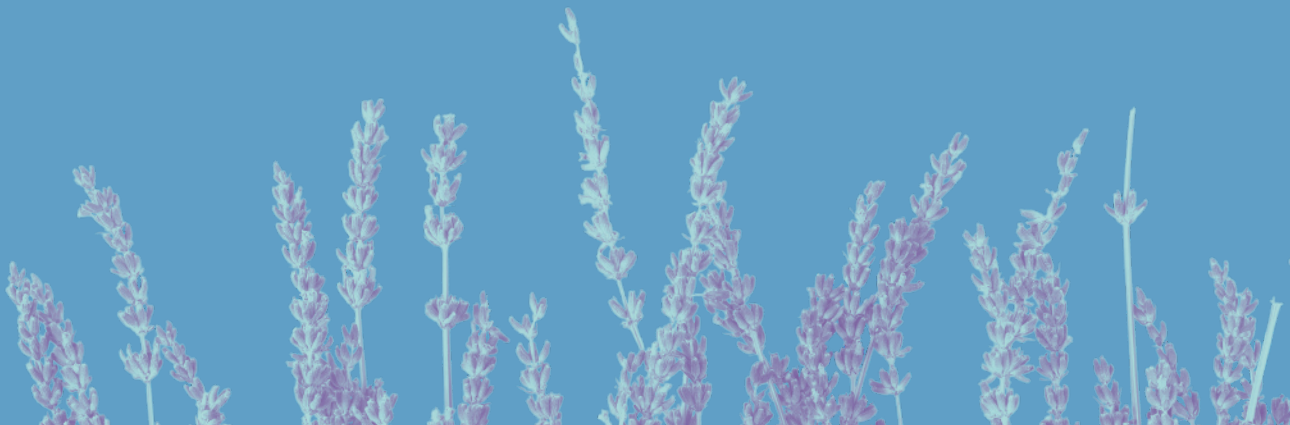
Consultor

Jorge Muñoz Vera

Diseño

Unidad de Comunicaciones Corporativas

Santiago de Chile, 2025





ÍNDICE

⊛ Palabras del Director Nacional	4
PRESENTACIÓN	5
ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	7
⊛ Definición de inequidades, brechas y barreras de género	8
⊛ Contexto legislativo y regulaciones vigentes sobre género, inclusión y cuidados	9
⊛ Legislación sobre Cuidados y Protección Social	11
⊛ Expectativas y demandas ciudadanas: Tendencias que exigen mejoras en la atención	12
SITUACIÓN ACTUAL DEL SERVICIO	15
⊛ Análisis de los avances y las brechas pendiente en materia de género - Plan de Transversalización de Género	15
⊛ Dimensiones con brechas relevantes	17
⊛ Impactos positivos en la cultura organizacional	21
⊛ Recomendaciones para abordar desafíos pendientes	22
PARTICIPACIÓN ESTAMENTAL EN LOS LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO	23
⊛ Panel de participación de los actores institucionales	26
⊛ Focalización regional y conformación de panel de funcionarios y funcionarias	26
⊛ Pauta temática	27
⊛ Resultados y sistematización por eje temático	29
⊛ Planes de acción Mesa Institucional de Género	34
POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y CUIDADOS DEL SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACIÓN	35
⊛ Marco Normativo Institucional	35
⊛ Modelo de gestión	36
⊛ Objetivos de la Política de Género, Inclusión y Cuidados	38
⊛ Líneas operativas e indicadores asociados	40
⊛ Soporte estratégico de la política	54



DIRECTOR NACIONAL

El presente documento sintetiza el proceso de transversalización del enfoque de género en un servicio público esencial del Estado, cuya labor se orienta a garantizar derechos y entregar atención directa a la ciudadanía. Reúne metodologías, estrategias, indicadores y un modelo de gestión que permiten integrar, de manera efectiva, la perspectiva de género en la provisión de servicios y en la gestión institucional.

A diciembre de 2024, el Servicio ha alcanzado un 68% de cumplimiento de las metas de género definidas al inicio del periodo, lo que representa un avance sustantivo. Entre los hitos más relevantes destaca la creación de un Programa de Infraestructura con Enfoque de Género, que ha mejorado la calidad de la atención a las familias chilenas al incorporar espacios de espera infantil, salas de lactancia y calma, y dispositivos de apoyo al cuidado infantil tanto para las personas usuarias como para las y los funcionarios.

Estos logros reflejan un proceso innovador y único en el Estado, que ha posicionado al Registro Civil como ejemplo de gestión inclusiva, reconocida incluso en el ámbito internacional. El Servicio ha recibido el Sello Chile Cuida y fue premiado en la Expo Osaka 2025, como un modelo de política pública con enfoque de género, inclusión y cuidados.

Avanzar en igualdad de género no solo mejora la calidad de los servicios para las familias chilenas y extranjeras, sino que también fortalece los climas organizacionales y la conciliación laboral y personal dentro de la Institución. Este cambio cultural impulsa la motivación de nuestros equipos y refuerza su vocación de servicio público.

El caso del Servicio de Registro Civil e Identificación demuestra que una política bien diseñada, participativa y con enfoque de derechos puede transformar la gestión pública. Nuestra tarea es asegurar que todas las personas, sin distinción, ejerzan su derecho a la identidad y al reconocimiento, ampliando así el horizonte de los derechos humanos y de la justicia social en Chile.

Omar Morales Márquez
Director Nacional

PRESENTACIÓN



La presente Política de Género, Inclusión y Cuidados del Servicio de Registro Civil e Identificación (PGIC) responde al contexto actual de ampliación de derechos, demandas ciudadanas de reconocimiento y desafíos institucionales frente a las diversidades. Este marco transformador plantea que un Servicio Público estratégico y universal como el Servicio de Registro Civil e Identificación debe avanzar hacia una institucionalidad empática, inclusiva y socialmente corresponsable.

La política se orienta a reforzar la esencial labor del Servicio como garante del derecho a la identidad y como actor clave en la equidad en el acceso a sus prestaciones. Se sustenta en un marco normativo robusto, en diagnósticos que revelan brechas estructurales posibles de solucionar, y en una arquitectura operativa que habilita el cambio. Sus medidas y principios buscan impactar tanto en la cultura organizacional como en los vínculos con los usuarios y usuarias.

Todo ello, en coherencia con su trayectoria institucional, el Servicio de Registro Civil e Identificación define su misión:



“Somos el servicio público que hace posible a las personas demostrar su identidad, acreditar hechos y actos significativos en sus vidas, proporcionando un servicio confiable, oportuno y cercano a la gente”.

Esta política reafirma y amplía ese compromiso, actualizándolo a los desafíos contemporáneos de reconocimiento, inclusión y justicia social. Del mismo modo, se vincula con la visión institucional del Servicio, que aspira a “Ser una organización de personas orgullosas y comprometidas con nuestro Servicio y con el desarrollo de Chile, contribuyendo al ejercicio efectivo de los derechos de las personas, cumpliendo nuestra misión con criterios de excelencia, confidencialidad, calidad y oportunidad, a través de la innovación permanente y liderando el uso de tecnologías de vanguardia”. La presente política GIC busca dar sustancia transformadora a esa visión, incorporando los enfoques de género, cuidados e inclusión como ejes estructurantes de una gestión pública empática, plural e integral.





Fundado hace más de 141 años, el Registro Civil es el servicio público más antiguo del país. Su origen marcó un hito republicano: separó la Iglesia del Estado en el reconocimiento legal y registro de los hechos vitales de las personas. Desde entonces, ha acompañado a todas las generaciones chilenas e inmigrantes como la verdadera ventanilla única al Estado, con 477 oficinas a nivel nacional, más de más de 3.200 funcionarias y funcionarios con un 66% de representación femenina y canales presenciales, digitales y móviles — incluyendo dispositivos territoriales innovadores como la Lancha Civil Sur en Chiloé y sectores alejados de la Región de Los Lagos.

Esta política reconoce que transversalizar el enfoque de género, inclusión y cuidados en este contexto organizacional ello implica abordar múltiples capas fundamentales: procesos internos, infraestructura, trato, formación y participación. En este horizonte, el Servicio no solo acompaña el ejercicio de derechos: los reconoce, los habilita y los protege desde una ética pública que pone al cuidado, la identidad y la dignidad en el centro de su acción al servicio de la República.



ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN



En Chile, las transformaciones socioculturales han impulsado un ascendente reconocimiento de derechos, influenciado por movimientos sociales activos, nuevas expectativas ciudadanas, cambios y nuevas expectativas en las familias, cambios demográficos y avances legislativos que demandan ajustes en el acceso a los servicios públicos. No obstante, persisten profundas brechas de género, expresadas en la carga desigual del trabajo de cuidados y en las barreras que enfrentan grupos LGTBQIA+ para acceder en igualdad de condiciones a las instituciones públicas, lo que impacta directamente en la equidad social, laboral y en el debilitamiento de legitimidad cultural y simbólica.

Frente a este escenario, las crecientes demandas ciudadanas han promovido diálogos participativos, compromisos internacionales y el desarrollo de iniciativas normativas orientadas a la institucionalización del derecho al cuidado y la inclusión. Chile forma parte de una tendencia global donde distintos países han impulsado políticas públicas para reconocer, visibilizar y redistribuir el trabajo de cuidados, la mayor de la veces invisibilizado y desigualmente asignado. Organismos como ONU Mujeres han llamado a fortalecer los sistemas de cuidado en Latinoamérica, subrayando la urgencia de garantizar no solo acceso equitativo, sino también trato empático, digno y sin discriminación en la provisión de servicios públicos. En este contexto, la inclusión no solo repara desigualdades, sino que enriquece la sociedad al reconocer el valor de las diferencias y promover condiciones estructurales más justas.

En conjunto, estos factores justifican con claridad la necesidad de implementar una política integral de género, inclusión y cuidados en el Servicio Registro Civil e Identificación, que no solo responda a las transformaciones actuales, sino que también garantice su adaptabilidad y sostenibilidad ante los cambios futuros.



Definición de inequidades, brechas y barreras de género

A lo largo de este documento, se evidencian distintas inequidades, brechas y barreras de género identificadas en el Servicio de Registro Civil e Identificación, tanto en el quehacer interno como en la atención de público. Junto con ello, también se exponen aquellas que han logrado superarse, las que se están disminuyendo y las acciones que se han tomado para ello.

Por tales motivos, es necesario establecer qué se comprende por inequidades, brechas y barreras de género dentro de la institucionalidad del Servicio de Registro Civil e Identificación, que corresponde a las definiciones y lineamientos otorgados por ONU Mujeres (2017)¹.

Inequidades

Patrones sistemáticos o transitorios considerados innecesarios, evitables, además, injustos. Las desigualdades se conciben como aquellas situaciones que discriminan a grupos sociales específicos (mujeres, indígenas, afrodescendientes, niños, niñas y adolescentes) en lo que respecta al goce y al ejercicio de todos sus derechos humanos.

Brechas

Son formas sistemáticamente desiguales de acceso, de participación y de control de mujeres y hombres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo. Pueden ser estructurales o funcionales a los géneros. Tienen la capacidad de reforzar las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres o entre grupos al interior de cada sexo.

Es necesario recalcar que estas suelen medirse cuantitativamente.

Barreras

Se refieren a aquellas causas, relacionadas con un conjunto de valores, creencias, expectativas, normativas, distribución de poder y prestigio en las relaciones sociales, que rigen a una determinada comunidad y que, de alguna forma, desalientan o estigmatizan conductas y valores que permitirían un cambio positivo en el reconocimiento y las capacidades.

¹ Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documents/Publicaciones/201706/Guide%20%20-%20MIDEPLAN-compressed.pdf>

Contexto legislativo y regulaciones vigentes sobre género, inclusión y cuidados.



- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).** Ratificada por Chile en 1989. Tratado internacional que obliga al Estado a adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, garantizando igualdad sustantiva en derechos civiles, políticos, sociales y económicos.
- **Ley N° 20.609, Ley Antidiscriminación (Ley Zamudio).** Promulgada en 2012. Establece medidas judiciales para prevenir y sancionar actos de discriminación arbitraria por motivos como orientación sexual, identidad de género, apariencia personal, discapacidad, entre otros.
- **Ley N° 21.120, Derecho a la Identidad de Género.** Promulgada en 2018. Reconoce el derecho de las personas transgénero a modificar su nombre y sexo registral, sin necesidad de intervenciones quirúrgicas ni hormonales, garantizando el respeto a la identidad de género.
- **Ley N° 20.422, Inclusión de Personas con Discapacidad.** Promulgada en 2010, con reformas posteriores. Establece normas para asegurar la igualdad de oportunidades y la inclusión social de personas con discapacidad, incorporando principios como accesibilidad universal, diseño inclusivo y participación activa.





- **Ley N° 21.400, Matrimonio Igualitario.** Promulgada en diciembre de 2021. Modifica diversos cuerpos legales para permitir el matrimonio entre personas del mismo sexo, eliminando distinciones de género en el Código Civil y reconociendo la filiación homoparental.

- **Ley N° 21.643, Ley Karin (Acoso y Violencia en el Trabajo).** Promulgada en enero de 2024, vigente desde agosto de 2024. Fortalece la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando perspectiva de género y protocolos obligatorios en el sector público y privado.

- **Ley N° 21.675, Ley Integral contra la Violencia de Género.** Promulgada en 2024. Establece un marco regulatorio para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, garantizando el derecho a una vida libre de violencia.

- **Ley N° 21.690, Nueva Ley de Adopción.** Despachada en junio de 2025. Elimina la prelación excluyente por estado civil, permitiendo que parejas homoparentales casadas o en unión civil puedan adoptar sin discriminación. Prioriza el interés superior del niño y reconoce vínculos afectivos post adopción.

Legislación sobre Cuidados y Protección Social



En el marco legislativo sobre Cuidados y Protección Social existe un proyecto de Ley sobre la creación de un Sistema Nacional de Cuidados (SNAC) para institucionalizar el derecho al cuidado. Este proyecto reconoce el cuidado como un derecho universal, incorporándolo como cuarto pilar de la protección social, junto con salud, educación y pensiones. Actualmente el PDL fue aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados en marzo de 2025 y actualmente en segundo trámite legislativo en el Senado.

- El SNAC contempla una gobernanza intersectorial, con dispositivos de atención territorial como cuidados domiciliarios, centros comunitarios y apoyo a mujeres cuidadoras. En este contexto, el Servicio de Registro Civil e Identificación tiene un papel clave: al ser la puerta de entrada al Estado, con 477 oficinas y más de 3.200 funcionarias/os, debe adaptar sus protocolos, registros y condiciones laborales para reconocer a las personas cuidadoras como sujetas de derecho y fortalecer medidas de conciliación. La transversalización del cuidado, por tanto, exige reformar la cultura institucional, adecuar los servicios y consolidar una gestión que habilite derechos desde una ética pública sensible y corresponsable.



Expectativas y demandas ciudadanas: Tendencias que exigen mejoras en la atención

Las expectativas y exigencias sociales de mayor calidad en la atención usuaria, en el marco de las demandas sociales y tendencias actuales en el país, reflejan una creciente exigencia de mejoras en la atención de los servicios públicos. Un ejemplo relevante en la necesidad de cambios en la atención pública radica en la Política Nacional de Apoyos y Cuidados 2025-2030, que busca reconocer el derecho al cuidado y mejorar la provisión de servicios para quienes requieren cuidados y quienes los brindan.

La iniciativa responde a una realidad crítica: según datos de la ENUT (2023)² las mujeres destinan, en promedio, 2,6 horas más a la semana a labores de cuidados que los hombres. Este desequilibrio evidencia la necesidad de una política pública que garantice corresponsabilidad social y de género, asegurando acceso equitativo a servicios de apoyo y cuidados.

Las demandas sociales y tendencias actuales en Chile reflejan una creciente exigencia de mejoras en la atención pública, alineadas con el contexto jurídico, las experiencias previas y las brechas identificadas. En particular, se destacan los siguientes aspectos:

- **Reconocimiento del derecho al cuidado:** La sociedad ha impulsado la necesidad de un Sistema Nacional de Cuidados, evidenciando la carga desproporcionada que recae sobre las mujeres y la urgencia de políticas que garanticen corresponsabilidad tanto entre hombres y mujeres, como entre familias, Estado, organizaciones de la sociedad civil y empresas.

² https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/ii-enut/sintesis-de-resultados-ii-enut-2023.pdf?sfvrsn=b2f4183c_4



- **Mayor equidad en el acceso a servicios públicos:** Los diálogos ciudadanos han revelado que la falta de redes de apoyo y servicios de cuidado es una de las principales causas de precariedad laboral femenina.

- **Adaptación institucional a cambios sociales:** La implementación de políticas de género e inclusión en servicios públicos ha sido clave para reducir barreras en la atención, aunque aún existen desafíos en infraestructura y protocolos.

Estas necesidades refuerzan la importancia de elaborar una política pública que garantice accesibilidad, trato empático y adaptación a las transformaciones sociales. Cabe mencionar, que las brechas de género que se detallan en los próximos capítulos, dificultan su eliminación por medio de diversos factores, que se explican a continuación:

Culturales

Persisten barreras en la percepción social sobre el cuidado y la inclusión, lo que puede impactar directamente en la calidad del trato y la atención a la ciudadanía, debido a que establece barreras para el acceso efectivo a los servicios públicos. La falta de corresponsabilidad en el cuidado es una manifestación de estas brechas.

Infraestructura

Muchos espacios públicos no están diseñados para garantizar accesibilidad plena, afectando a personas con discapacidad y quienes requieren, en distinta medida, de cuidados.

Digitales

Se deben contemplar barreras, inequidades y brechas digitales en el acceso a los servicios y trámites del Estado, en particular en aquellos trámites esenciales que garantizan el derecho a la identidad de todos los usuarios y usuarias.





✦ **Provisión del servicio**

La ausencia de protocolos específicos, capacitación insuficiente del personal y la falta de indicadores de evaluación, dificultan la implementación efectiva de políticas inclusivas.

Para superar las inequidades, brechas y barreras identificadas dentro de la Institución, que se detallan en el próximo capítulo, se requiere de un enfoque integral que esté contenido en una política pública estructurada. Este enfoque debe garantizar que la institucionalización de la política de género, inclusión y cuidados aborde simultáneamente la transformación cultural, la adecuación de espacios físicos y la mejora en los procesos de atención. Una política pública eficaz en este ámbito debe incluir:

✦ **Sensibilización y capacitación**

Para el personal, promoviendo un trato empático y respetuoso.

✦ **Adaptaciones en infraestructura**

Para garantizar accesibilidad universal y provisión de servicios públicos en infraestructura, con enfoque de género e inclusión.

✦ **Protocolos operativos claros**

Que aseguren la transversalización de la perspectiva de género y cuidados en la atención ciudadana.

✦ **Mecanismos de evaluación y mejora continua**

Que permitan ajustes basados en datos y experiencias reales.

Este marco integral no solo permite superar barreras estructurales, sino que también fortalece la misión institucional del Servicio de Registro Civil e Identificación, alineándola con los cambios socioculturales y los estándares internacionales.

SITUACIÓN ACTUAL EN EL SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACIÓN



Dentro de la documentación de procesos relevantes en la materia de la política de género del Servicio se encuentra en primer lugar el Plan de Transversalización del Enfoque de Género (2022 – 2026)³, el que a su vez se basa en un estudio diagnóstico de género (2022)⁴. Estos estudios constituyen sistematizaciones de procesos impulsados por la Unidad de Género desde la Dirección Nacional del Servicio, que sirven de base para el para el perfilamiento y formalización de la política de género para la Institución.



ANÁLISIS DE LOS AVANCES Y LAS BRECHAS PENDIENTES EN MATERIA DE GÉNERO

Plan de Transversalización de Género

El Plan se estructura en 10 dimensiones y 35 indicadores o metas, de las cuales a diciembre de 2024 se ha logrado un cumplimiento total del 68% (ver figura N°1), lo que refleja progresos significativos en la incorporación del enfoque de género en los procesos de la Institución. Sin embargo, aún quedan pendientes un 32% de las metas para el 2025, lo que evidencia áreas críticas que requieren atención.

³ Estudio para la evaluación de la implementación del plan de transversalización del enfoque de género en el Servicio de Registro Civil e Identificación, (JMV A&C, 2024).

⁴ Estudio para la asistencia técnica en materias de género y equidad para el Servicio de Registro Civil e Identificación (Boreal Consultores, 2022).



~ Figura N°1 ~

DIMENSIONES PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	INDICA- DORES	CUMPLIDAS 2024	
		N	%
1 Gestión estratégica del servicio	7	7	100%
2 Participación laboral de las mujeres	3	1	33%
3 Brechas salariales de las mujeres	1	0	0
4 Formación tecnológica de las mujeres funcionarias	1	0	0
5 Institución libre de violencia de género	7	4	57%
6 Institución con relaciones laborales e interpersonales libres de discriminación y respetuosas	3	3	100%
7 Institución con relaciones laborales libres de sesgos de género	3	1	33%
8 Gestión y desarrollo de las personas en el enfoque de género	3	2	67%
9 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	4	3	75%
10 Ambiente de gestión de prestaciones inclusivo y exento de incivildades	3	3	100%
Totales	35	24	68%

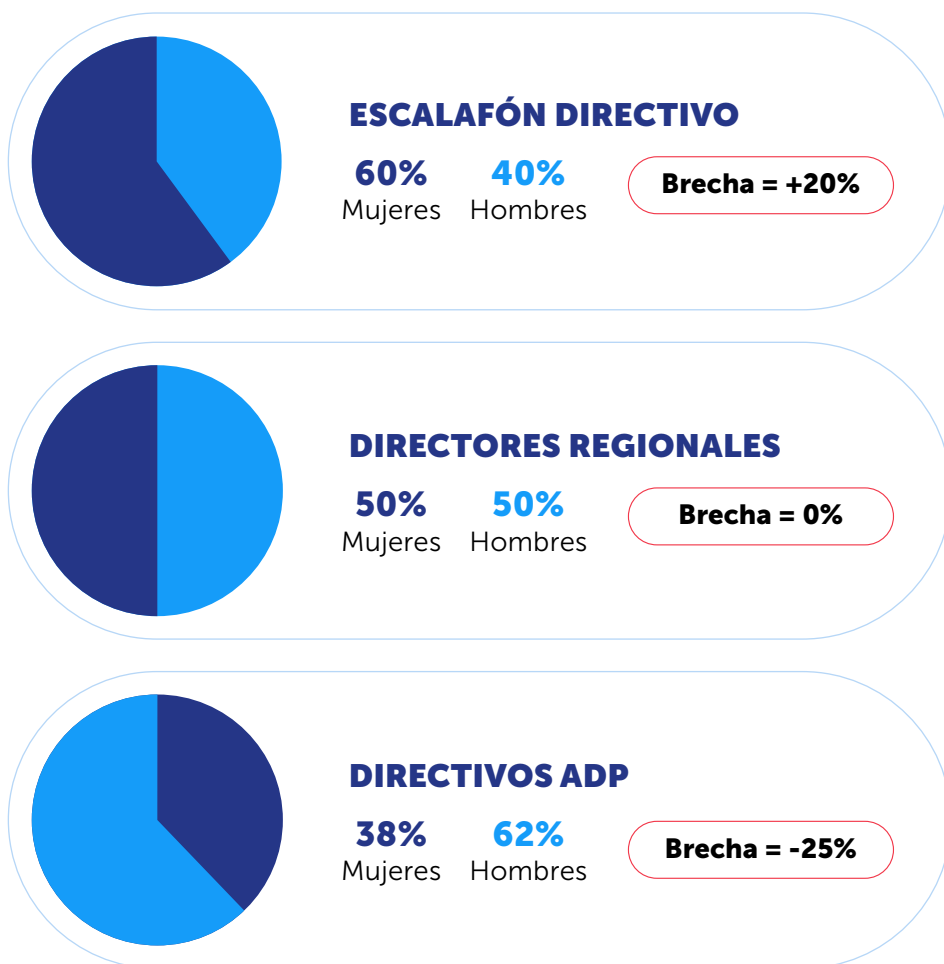
Fuente: Evaluación de la implementación del plan de transversalización del enfoque de género (p.8).

Dimensiones con brechas relevantes



En la dimensión "Participación laboral de las mujeres" persisten brechas significativas en el escalafón directivo, específicamente en los nombramientos por procesos del sistema de Alta Dirección Pública de las directoras regionales -25% (ver figura N°2).

~ Figura N°2 ~

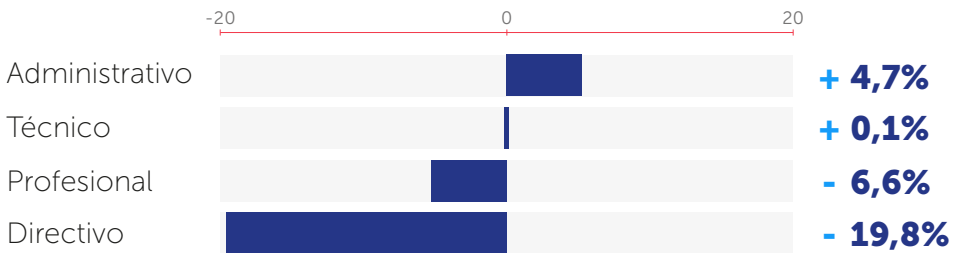


Fuente: Evaluación de la implementación del plan de transversalización del enfoque de género (p.13).



Por su parte en la dimensión “Brechas salariales de las mujeres” se observa que las mujeres en los escalafones profesional y directivo reciben sistemáticamente menores ingresos que sus pares varones, con una brecha salarial de hasta -19.8% en el escalafón directivo (ver figura N°3).

Figura N°3



Fuente: Evaluación de la implementación del plan de transversalización del enfoque de género (p.14).

En la dimensión “Formación tecnológica de las mujeres”, no presentan avances en los indicadores, no obstante que la capacitación tecnológica para mujeres funcionarias está en proceso, pero aún no se ha cumplido el indicador que busca establecer un programa formativo adaptado a sus necesidades⁵.

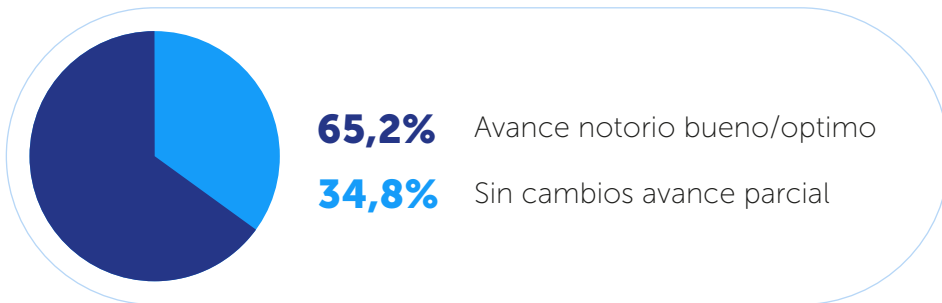
Por su parte en la dimensión “Institución con relaciones laborales e Interpersonales libres de discriminación y respetuosas”, tiene un impacto positivo en la variable “Conocimiento y aplicación de protocolos sobre abuso sexual y laboral”, lo cual resulta significativo para la cultura organizacional y respalda los esfuerzos dirigidos en abordar y erradicar esta problemática (ver figura N°4).

⁵ En agosto de 2025 se inicia el programa formativo con CEDET-USACH y ONU Mujeres, convenio aún en trámite de aprobación.



Figura N°4

SITUACIÓN CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE PROTOCOLOS SOBRE ABUSO SEXUAL Y LABORAL



Fuente: Evaluación de la implementación del plan de transversalización del enfoque de género (p.20).

Como dato de contexto, la variación de denuncias por acoso sexual y/o laboral varió de 5 procesos en el 2023 a la apertura de 30 procesos en el 2024.

Asimismo, en la dimensión "Institución con relaciones labores libres de sesgos de género" se observan avances positivos, aun cuando se requiere aumentar el impacto en la eliminación de sesgos de género en los procesos organizacionales.

En la dimensión "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal" se han desarrollado normativas y programas como "Registro Civil Te Cuida" para mejorar y asegurar el balance entre los ámbitos de la conciliación, pero aún falta implementar un observatorio de datos sobre salud sexual y reproductiva, y habilitar espacios sensibles al género en todas las oficinas que disponen de las condiciones técnicas para hacerlo (ver figura N°5).





Figura N°5



Fuente: Datos del Servicio de Registro Civil e Identificación, 2025.



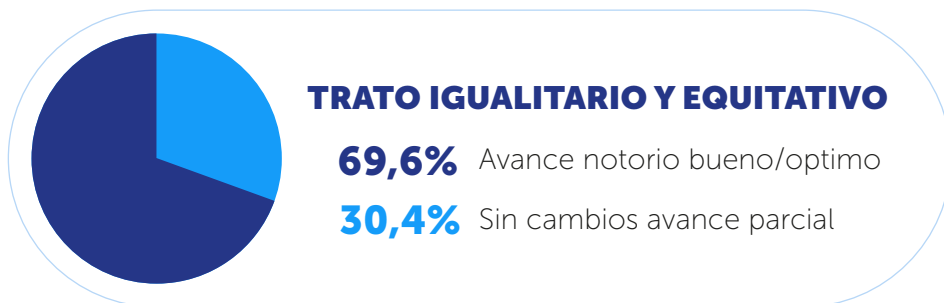
A su vez en la dimensión "Ambiente de Gestión de Prestaciones Inclusivo y exento de incivildades" se han cumplido los indicadores relacionados con la capacitación en habilidades sociales y manejo de usuarios agresivos⁶, lo que contribuye a un ambiente laboral más inclusivo. Sin embargo, se requiere seguir desarrollando constantemente estas iniciativas, para garantizar su sostenibilidad.

Impactos positivos en la cultura organizacional

Dentro de la dimensión "Institución libre de violencia de género" se constatan evidencia de impactos positivos de las iniciativas medidas por el plan de transversalización, donde destacan que las iniciativas de sensibilización y capacitación han generado avances en variables como "Trato Igualitario y Equitativo" con un 69,6% de avance positivo, y "Satisfacción Funcionaria en el Lugar de Trabajo" con un 78,3% de avance positivo, lo que demuestra el potencial transformador del enfoque de género (ver figura N°6).

~ Figura N°6 ~

PERCEPCIÓN IMPACTOS A LAS INICIATIVAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN



⁶ En particular, los indicadores cumplidos son: Desarrollo de un programa nacional de talleres dirigidos al desarrollo y manejo de habilidades sociales y emocionales en la atención de público, Implementación de cursos formativos y de entrenamiento para el manejo efectivo de usuarios agresivos y Elaboración de una norma institucional sobre conductas inciviles y agresiones a funcionarios del Servicio.



Fuente: Evaluación de la implementación del plan de transversalización del enfoque de género (p.18).

Recomendaciones para abordar desafíos pendientes

El proceso del Plan de Transversalización de Género muestra un avance significativo, siendo un importante soporte a una estrategia de mejoramiento y cambio estratégico en el quehacer institucional y claves culturales de relacionamiento.

El análisis de los desafíos pendientes y brechas en su mérito específico debería considerar un proceso sistemático que pudiera estar integrado por las siguientes acciones secuenciales:

- Delimitar la brecha y la cadena de decisiones que la resuelven.
- Definir el círculo de involucrados en la cadena de decisiones u acciones.
- Elaborar la forma, actividad o acción que se implementará.
- Establecer la agenda de compromisos para su implementación.



En este sentido, la gestión del Plan de Transversalización sirve además como antecedente para dar soporte y proyección a una Política Institucional de Género que aborde los avances en la transversalización de género y resuelva las brechas persistentes en participación laboral, equidad salarial, acceso a cuidados, y cultura exenta de violencia y sesgos de género.

La consolidación de estas iniciativas requiere un enfoque integral basado en derechos y transversalización, garantizando su sostenibilidad y adaptación a las demandas sociales.

PARTICIPACIÓN ESTAMENTAL EN LOS LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

En el presente año 2025, la estrategia metodológica para el diseño de la política de género considera la participación de tres elementos actorales basales que proporcionan insumos específicos imprescindibles para la configuración de la política de género, los cuales se identifican como:

- a. **La Unidad de Género**, como contraparte técnica y portadora de una experiencia insustituible en la materia del estudio, además de constituirse como entidad de gestión y articuladora de los procesos internos atinentes.
- b. **La Mesa Institucional de Género⁷**, asumiendo el rol de unidad consultiva para el diseño y gestión de las orientaciones de la política de género y sus efectos institucionales.





De acuerdo con la Resolución Exenta N°252 de 2025, el objetivo de la Mesa Institucional de Género será participar en la elaboración de la política de género para Servicio de Registro Civil e Identificación (2026-2031), considerando los avances, aprendizajes y áreas de innovación del Plan de Transversalización de Género, las iniciativas de la Unidad de Género y del entorno institucional, desarrollando un proceso consultivo y participativo orientado al fortalecimiento de los objetivos estratégicos del Servicio. Las principales funciones de la mesa serán las siguientes:

- Liderar la elaboración de la política Institucional de Género considerando la opinión de las/os funcionarias/os de todo el país.
 - Participar de un programa de trabajo para los años (2026-2031) en armonía con las definiciones de la política de género que se establezcan, considerando la disponibilidad presupuestaria para ejecutar las actividades.
 - Evaluar periódicamente el cumplimiento del programa anual de trabajo y hacer ajustes periódicos a estos instrumentos, en caso de ser necesario.
 - Otras acciones que encomiende la jefatura de la Unidad de Género.
- c. El colectivo de funcionarias/os**, que se conforman como panel participativo para auscultar las percepciones, focos de interés, propuestas y otros componentes temáticos de los cuales la política de género deba incorporar su diseño.

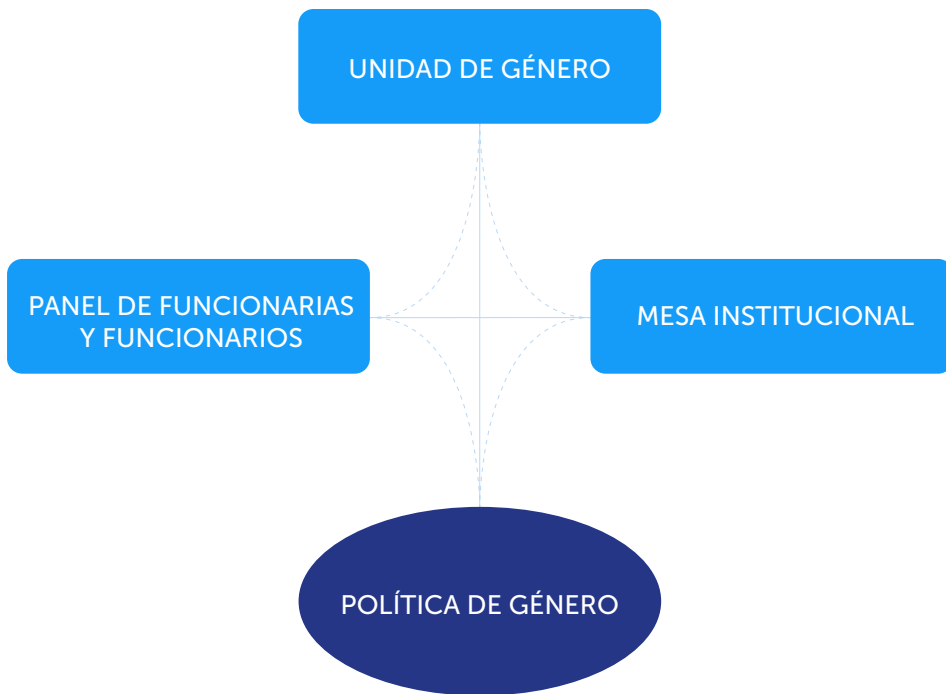
⁷ Esta mesa se constituye a través de Resolución Exenta N° 252, del 23 de junio de 2025, y estará integrada por representantes de la Dirección Nacional, Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Unidad de Comunicaciones Corporativas, Departamento de Archivo General y las Subdirecciones de Administración y Finanzas, de Operaciones, de Estudios y Desarrollo, y Subdirección Jurídica, Contraloría Interna, encargadas y encargados de género regionales, oficiales civiles de oficinas con habilitaciones del Programa Registro Civil Te Cuida, Unidad de Planificación y Gestión, entre otros.



De este modo las relaciones entre los actores principales para la elaboración participativa y propositiva se grafica en la figura N°7, donde las líneas puntuadas reflejan aspectos consultivos, propositivos y de coordinación; a su vez, las líneas continuas expresan las decisiones y elaboraciones temáticas que confluyen hacia la conformación de la política de género institucional.

~ Figura N°7 ~

DIAGRAMA DE RELACIONES PARTICIPATIVA DE LOS ACTORES INSTITUCIONALES





Panel de participación de los actores institucionales

El procedimiento de captura de datos primarios de un panel de funcionarias/os y directivos regionales se desarrolló utilizando las técnicas de focus group y encuesta semiestructurada. Conformándose como se describe a continuación:

Focalización regional y conformación de panel de funcionarios y funcionarias

De acuerdo con la información proporcionada por la Unidad de Género, para el análisis de territorialización, se consideraron los factores de incidencia de instalaciones y dispositivos de cuidado, el número de denuncias por acoso laboral o sexual, y el número de trámites entregados en los últimos 12 meses, arrojó como resultado la selección de cinco regiones, con las cuales se realizaron 5 sesiones con 5 grupos de funcionarias/os pertenecientes a las regiones de Arica y Parinacota, Metropolitana de Santiago, O'Higgins, Biobío, Los Ríos y Los Lagos⁸. En estas regiones las temáticas de género y cuidados se han instalado con fuerza y hoy se constituyen como tópicos de real interés para ellas.

Los criterios para la convocatoria a integrar los paneles grupales en cada una de las sesiones fueron distribuidos entre los siguientes perfiles:

i Oficiales Civiles

ii Encargadas y encargados de Género

iii Funcionarios y Funcionarias del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas

iv Dirigentes Regionales de las asociaciones de funcionarios

⁸ Las sesiones se realizaron entre la última semana del mes de julio y la segunda semana del mes de agosto, vía telemática con grabación con consentimiento informado para efectos de transcripción y análisis.



v Subdirección de Operaciones

vi Encargadas y encargados de Atención en Terreno y encargadas y encargados de Planificación

El número de integrantes de cada panel varió entre 9 y 15, con lo que la cantidad total de funcionarios y funcionarias participantes en esta actividad alcanzó un aproximado de 70 personas.

Complementariamente, se definió enviar una encuesta semiestructurada a actores internos relevantes conformado por Directores y Directoras Regionales, Subdirectores y Subdirectoras del Servicio, la cual fue enviada vía correo electrónico para su autoadministración. La recepción de los cuestionarios respondidos por los actores señalados abarca la totalidad de las regiones del país.

Pauta temática

En ambos procedimientos se aplicó variantes de una pauta temática semiestructurada de indagación sobre variables que han sido identificadas en la elaboración del diagnóstico institucional de género (2022), el desarrollo de los procesos de concurso de iniciativas de cuidados con enfoque de género del Programa Registro Civil te Cuida (2023-2025), y el estado de avance del Plan de Transversalización de Género (2022-2026). Las áreas temáticas, sus reactivos y subtemas de indagación se presentan a continuación (ver figura N°8).



~ Figura N°8 ~

ESQUEMA TEMÁTICO DE LA INDAGACIÓN PARTICIPATIVA

ÁREAS TEMATICAS	REACTIVOS	SUBTEMAS
Relaciones Laborales Equitativas	¿Cuáles son para usted los principales ejes para obtener relaciones laborales equitativas o sin sesgo en el Servicio?	Sesgos en la asignación de carga laboral, relacionamiento jerárquico, movilidad laboral y remuneraciones, capacitación
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	¿Qué medidas considera usted importantes para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y/o personal?	Salud mental y física, permisos maternales y parentales, brechas del Plan y/o Política de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Institución
Espacios Laborales Libres de Violencia de Género y Diversidades Sexo Genéricas	¿En cuáles aspectos o normativas considera usted que el Servicio debe trabajar para consolidar espacios laborales libres de violencia?	Brechas de protocolos de acoso laboral y sexual, Ley Karin, trato interpersonal adecuado, iniciativas de formación y apoyo
Espacios de Cuidados e Inclusión para Usuarios y Funcionarios	¿En qué aspectos es necesario mejorar la operación de los espacios y dispositivos de cuidado?	Detección de necesidades, recursos de apoyo a la gestión, protocolos de uso



Resultados y sistematización por eje temático



Los resultados del análisis temático de los ejercicios participativos se presentan resumidos a continuación agrupados por eje temático de acuerdo con los resultados de los paneles de funcionarios y funcionarias, y las respuestas de las encuestas del cuerpo directivo. Estos resultados revelan las preocupaciones, muchas de ellas convergentes, de los distintos segmentos de la organización.

EJE TEMÁTICO

Relaciones laborales equitativas

Resultados resumidos, interpretación y consensos

En este eje, el objetivo es construir un entorno de trabajo justo. La relación entre los términos es secuencial, complementario y de refuerzo mutuo. Tanto los funcionarios y funcionarias como los directivos coinciden en la necesidad de capacitación y sensibilización; sin embargo, las sesiones grupales son más específicas, pidiendo que sean "presenciales" para generar "cambios reales", mientras que las direcciones regionales enfatizan en la continuidad de estas iniciativas.

En las sesiones grupales se identifican problemas concretos que apelan a la demanda por "distribución equitativa de tareas" y en la eliminación de "brechas salariales". Para que estos cambios sean sostenibles y no arbitrarios, se necesita una "carrera funcionaria" transparente con "criterios claros y objetivos" para las evaluaciones y promociones de cargos.

Para avanzar en estos factores se reconoce que los "liderazgos empáticos" y los "espacios de diálogo" actúan como facilitadores, permitiendo la resolución de conflictos y asegurando que los procesos se perciban como legítimos y sin favoritismos. El formulario de las direcciones regionales responde a esos problemas con soluciones más estructurales y de alto nivel, como la necesidad de desarrollar "transparencia en los procesos" para evitar sesgos.

En resumen, las sesiones grupales exponen los problemas concretos (el "qué"), y expresiones de las direcciones regionales proponen cambios sistemáticos para solucionarlos (el "cómo").



EJE TEMÁTICO

Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Resultados resumidos, interpretación y consensos

Aquí las sesiones grupales identifican la “sobrecarga laboral” como uno de los principales obstáculos y proponen soluciones directas como “flexibilizar horarios” y “teletrabajo”, además de medidas para “emergencias familiares”. También apuntan a la necesidad de la “formación de corresponsabilidad para las jefaturas” como facilitador para generar una cultura organizacional más empática.

Las direcciones regionales coinciden en la necesidad de “flexibilidad laboral”, pero lo elevan a un nivel estratégico, proponiendo desarrollar una “evaluación de la carga laboral” para diagnosticar el problema estructuralmente y diseñar una solución estratégica.

Estas iniciativas no solo alivian la sobrecarga, sino que también promueven el “derecho a desconectarse” y el autocuidado. Para que estas medidas sean efectivas, se propone realizar un “catastro de las realidades familiares” y evaluar constantemente la carga laboral, asegurando que las soluciones se adapten a las necesidades reales del personal.

EJE TEMÁTICO

Espacios Laborales Libres de Violencia de Género y Diversidades Sexo genéricas

Resultados resumidos, interpretación y consensos

Los y las participantes de las sesiones grupales se centran en herramientas de prevención y apoyo directo, como generar “material visual de buen trato” y mejorar la “asignación de tareas” para reducir tensiones que pudieran conllevar tratos indebidos. Además, se propone “incluir psicólogos” para el apoyo emocional y la protección de la salud mental de los funcionarios y funcionarias disponibles en todas las regiones del país.



Por su parte, las direcciones regionales se enfocan en construir el andamiaje institucional para la prevención y protección. Proponen “desarrollar protocolos claros” ante agresiones, fortalecer los “canales de denuncia efectivos” para proteger a las víctimas, y asegurar una “capacitación obligatoria y continua” sobre la normativa vigente de violencia (Ley Karin). Estos protocolos se complementan con la “formación en gestión de conflictos” con enfoque de género para asegurar una intervención adecuada.

Es decir, las sesiones grupales piden herramientas para mejorar el ambiente en el momento actual, mientras que las direcciones regionales construyen el sistema para garantizar un ambiente seguro como marco institucional permanente. Se busca crear un ambiente seguro y respetuoso de la diversidad sexo genérica como base para una cultura del buen trato en las relaciones cotidianas.

EJE TEMÁTICO

Espacios de Cuidado e Inclusión para Usuarios y Funcionarios

Resultados resumidos, interpretación y consensos

En este eje se presenta que las acciones y la infraestructura son la manifestación física del compromiso institucional con el cuidado y la corresponsabilidad. La implementación de dispositivos de cuidado infantil y otros espacios constituyen una herramienta directa para que los funcionarios y funcionarias puedan compatibilizar el trabajo y la vida familiar.

Las sesiones grupales ofrecen feedback muy concreto sobre iniciativas existentes o deseadas: mencionan el “impacto positivo del Club de Amigos”, la necesidad de “equipar adecuadamente los espacios infantiles” y de realizar “conversatorios” para su diseño.



A su vez, las direcciones regionales toman estas ideas y las enmarcan en una política más amplia, refiriéndose a la “infraestructura para el cuidado” como un compromiso institucional, y la necesidad de un “diagnóstico participativo” bienal para diseñar políticas y la creación de una “gobernanza específica para el cuidado” que promueva “el bienestar y el autocuidado” de forma integral y su gestión a largo plazo.

En general, se observa un patrón donde los/las participantes de las sesiones grupales tienden a reflejar la experiencia vivida, los problemas concretos y las soluciones prácticas e inmediatas y, por otra parte, las direcciones regionales tienden a proponer soluciones más estratégicas, sistémicas y orientadas a la creación de políticas e impactos culturales a largo plazo.

Integración de los resultados de los ejes temáticos y conclusión

Los ejercicios de consulta y participación muestran una importante confluencia en las temáticas a abordar con diversos grados de urgencia, dependiendo, en cierta medida, de la posición en la organización de quien las propone. Estos consensos temáticos o de líneas de acción son importantes para la estructuración de una política de género que incorpore sentidos comunes y sensibles a los colectivos internos de la Institución, más aún cuando se trata de una organización altamente feminizada, donde el 66% de la dotación está compuesta por mujeres.

Por su parte los énfasis en los señalamientos temáticos refieren a los efectos positivos de las iniciativas desarrolladas por la Unidad de Género (formación, capacitación y programas sensibles al género) y por la capacidad de estas de influir en otras áreas de la gestión de las personas tanto en los niveles directivos (nacionales y regionales) como en los niveles más cercanos a la atención de público y la gestión de las prestaciones usuarias.



Considerando lo anterior como base, en los discursos actorales pareciera manifestarse un consenso destacable sobre cuál es la manera de abordar el cambio cultural en el ambiente laboral del Servicio, junto con sus políticas institucionales para instalar una política de género efectiva, que no solo se haga cargo de las desigualdades de género, sino que también promueva un ambiente saludable y respetuoso en el trabajo. Las relaciones laborales equitativas y una cultura de conciliación son fundamentales para prevenir la violencia y para que las políticas de cuidado produzcan resultados significativos.

El valor que se desprende de este consenso apunta a que están dadas las condiciones transversales en las dinámicas organizacionales para la instalación de una política de género, inclusión y cuidados que se integra a una gestión estratégica de cambios y reformas institucionales, para modernizar las relaciones laborales y su función pública.





Planes de acción Mesa Institucional de Género

Dentro de las actividades del panel participativo para el diseño de la política de género, se solicitó a directivos regionales que, sobre la base y conocimiento de las tematizaciones presentadas en el apartado anterior para cada uno de los ejes, propusieran un marco de acciones y/o iniciativas programáticas con su correspondiente alcance temporal (corto, mediano y largo plazo) para su despliegue en el contexto de la política de género.

En su conjunto, las líneas de acción e iniciativas propuestas por el panel agregan valor en dos sentidos de importancia estratégica para la gestión de la política de género:

a

Se desarrolla un panel de propuestas que conecta el proceso conversacional o diagnóstico de los temas relevantes de considerar en la PGIC en diversos plazos, lo cual entrega un mapa de sentidos compartidos y atingentes acordes con el clima organizacional y con una agenda de procesos a considerar para el monitoreo de la Mesa de Género.

b

Entrega una panorámica de las unidades que, en la visión de los directores y directoras regionales, estarían involucrados en la operatoria de estas acciones en la base de la organización, integrándose en un proceso down-to-top para la co-creación y co-gestión de la política de Género, Inclusión y Cuidados de la Institución.

POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y CUIDADOS DEL SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACIÓN



En este apartado se presenta el desarrollo de la Política de Género, Inclusión y Cuidados (PGIC) desarrollada a partir de los antecedentes anteriores.

Marco Normativo Institucional

El marco normativo que habilita y orienta al Servicio de Registro Civil e Identificación para elaborar, implementar y evaluar la política de Género, Inclusión y Cuidados son resumidamente los siguientes:

- *Constitución Política de la República de Chile*
- *Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.*
- *Ley N°19.880, de Bases de Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.*
- *Ley 19.477, Ley Orgánica del Registro Civil e Identificación.*
- *Reglamento Orgánico del Servicio de Registro Civil e Identificación, Decreto 2128 del Ministerio de Justicia.*
- *Ley 21.120, que Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género.*
- *Norma Chilena sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (Nch3262).*
- *Resolución Exenta N°320, del 30 de junio de 2022, que crea la Unidad de Género del Servicio de Registro Civil e Identificación.*
- *Resolución Exenta N°521, del 24 de octubre de 2022, que aprueba el Plan de Transversalización de Género.*
- *Resolución Exenta N°252, del 23 de junio de 2025, que crea la Mesa Institucional de Género.*
- *Resolución Exenta N°269, del 01 de julio de 2025, que crea el Programa Registro Civil Te Cuida del Servicio de Registro Civil e Identificación.*



Principios Rectores

Los principios que orientarán el propósito de la PGIC serán los siguientes:

- *Enfoque de Derechos Humanos*
- *Empatía y trato digno*
- *Igualdad Sustantiva y Equidad*
- *Participación Vinculante y Multiactoral*
- *Corresponsabilidad Social en los Cuidados*
- *Sostenibilidad Institucional y Mejora Continua*
- *Interseccionalidad*
- *Innovación Pública y Actualización de Normativa Democrática*
- *Inclusión y Accesibilidad*

Modelo de gestión

El modelo de gestión de la PGIC en términos operacionales y de procesos estará articulado por tres niveles:

✦ Nivel superior

Correspondiente a las atribuciones exclusivas del Director Nacional del Servicio de Registro Civil e Identificación.

✦ Nivel Intermedio

Que se configura considerando las funciones asesoras, jerárquicas y otras disposiciones mandatorias de las unidades convocadas a la conformación de la Mesa Institucional de Género y a las tareas que se le atribuyen a esta instancia funcional.

✦ Nivel de operación o despliegue

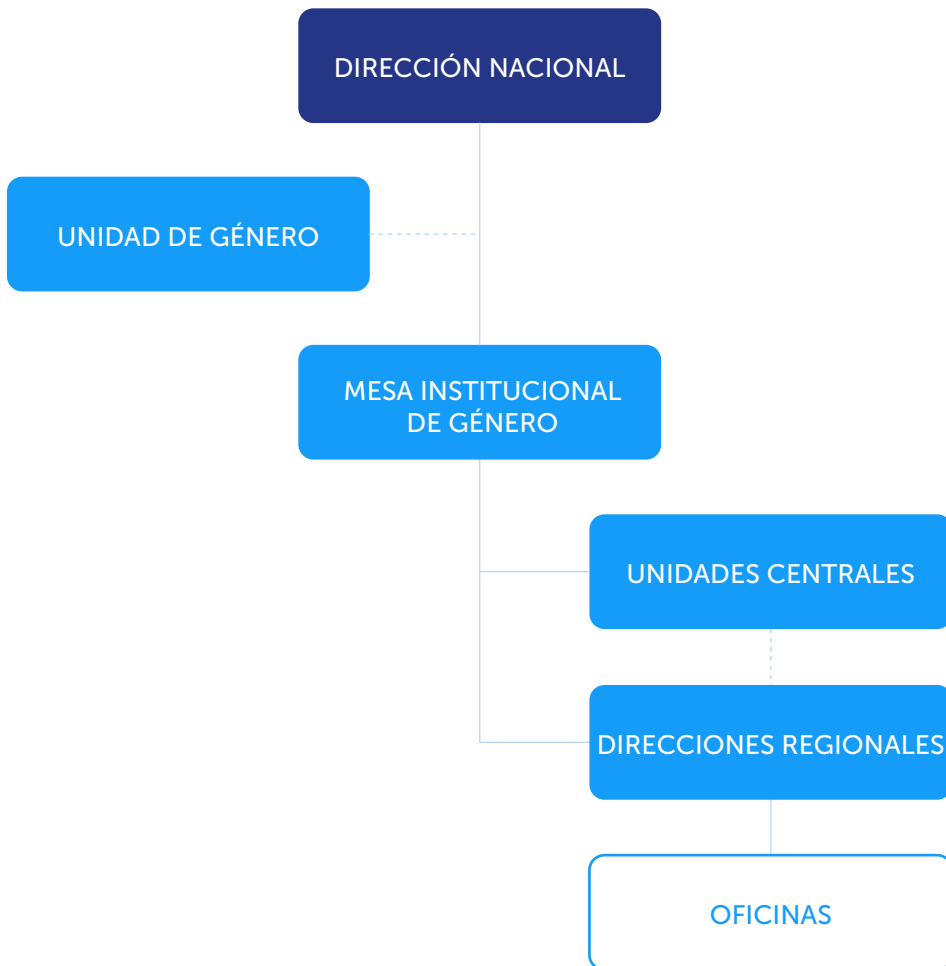
Que considera a las unidades de la Mesa Institucional de Género en sus funciones de desarrollo de tareas y/o iniciativas que se desprendan de los lineamientos de la PGIC, las Direcciones Regionales en el marco de sus atribuciones y responsabilidades directas de coordinación con las unidades centrales, y las Oficinas del SRCel considerando el rol de los y las Oficiales Civiles.



Este modelo de gestión apela en primer lugar a delimitar los nodos de responsabilidad en los flujos de procesos, y en segundo término a configurar las formas de participación de los actores institucionales involucrados, tal como se muestra en la figura a continuación.

~ Figura N°9 ~

DIAGRAMA DE GESTIÓN DE PROCESOS DE LA PGIC.





La participación de otros actores en funciones consultivas internas o asesoras, tales como asociaciones de funcionarios, directivos de otras instituciones públicas o representantes de organismos internacionales que se estime convocar para fortalecer la gestión de esta política, se aborda en las líneas operativas de la PGIC que se describen más adelante, sin excluir otras formas flexibles de inserción que se estimen pertinentes.

Objetivos de la Política de Género, Inclusión y Cuidados

Objetivo General

El objetivo general o de propósito declarado de esta política se comprende por los términos de la siguiente declaración:

Lograr que el Servicio de Registro Civil e Identificación, en el marco de su misión institucional, desarrolle una gestión pública inclusiva, accesible, equitativa y socialmente corresponsable, mediante el reconocimiento de las necesidades de cuidados de la población, proyectando un sello distintivo en su atención a personas; empática, no discriminatoria y sensible en el trato a la población usuaria, consolidando el enfoque del cuidado como principio institucional en su cultura y prácticas internas, incorporando mecanismos participativos efectivos, que aseguren incidencia de funcionarios y funcionarias, usuarios y usuarias, actores públicos, privados y sociales, en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las prácticas institucionales.



Objetivos específicos

A su vez, los objetivos específicos que operacionalizan el propósito y lo traducen en líneas de actividades y/o iniciativas son los que se expresan a continuación:

- a** Garantizar la incorporación efectiva de los enfoques de género, inclusión y corresponsabilidad de cuidados en la atención a las personas usuarias.
- b** Apoyar el desarrollo de un clima organizacional equitativo, exento de sesgos, seguro, y que propenda a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- c** Diseñar e implementar un programa de formación efectiva y sensibilización especializada en los distintos estamentos institucionales.
- d** Establecer mecanismos permanentes de consulta, participación y de co-construcción de iniciativas institucionales en materias de inclusión, género y cuidados.
- e** Sistematizar, analizar y difundir la información institucional del estado de avance de las agendas de transversalización de género, inclusión y cuidados.
- f** Diseñar y mantener un sistema de indicadores de desempeño, monitoreo, evaluación y mejora continua.

A continuación, se presentan para cada uno de estos objetivos el desglose en líneas operativas, sus indicadores primarios de desempeño y sus verificadores mínimos.



Líneas operativas e indicadores asociados

Por cada objetivo específico construido, se definieron distintas líneas operativas que permitirán llevar a cabo las acciones fundamentales para lograr el cumplimiento de cada uno de los objetivos. Consecuentemente, cada línea operativa cuenta con sus indicadores correspondientes, a fin de evaluar el avance de la implementación y cumplimiento de la PGIC, así como establecer un estándar mínimo de acciones realizadas por el Servicio en materias de género, inclusión y cuidados.

a

Garantizar la incorporación efectiva de los enfoques de género, inclusión y corresponsabilidad de cuidados en la atención a las personas usuarias.

LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Actualización, integración y validación de protocolos y procedimientos en base a enfoque de género y cuidados	Nº anual de protocolos y procedimientos actualizados y validados	Registro administrativo
	Nº anual de acciones de difusión o información	



LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Programa de infraestructura inclusiva, sensible al género y a los cuidados	Nº de oficinas adaptadas o con mejoras en accesibilidad y cuidados	Registro Administrativo Carpeta de evidencias Actas
	Tasa de variación anual de oficinas adaptadas o con mejoras de accesibilidad y cuidados	
	Nº anual de sesiones de apresto o inducción técnica a las oficinas participantes	
	Nº anual de instructivos y/o documentación sobre la corresponsabilidad de cuidados	
	Nº anual de visitas técnicas a oficinas de atención al público para el levantamiento de necesidades de adaptación en materias de accesibilidad y cuidados	



LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Diseño y adaptación de procedimientos de atención diferenciada	Nº de Trámites digitales con enfoque de género en canales digitales	Actas
	Nº anual de procedimientos actualizados y validados	
	Nº anual de solicitudes de atención domiciliaria	
	Nº anual de atenciones preferenciales en oficinas de atención de público	



- b** Apoyar el desarrollo de un clima organizacional equitativo, exento de sesgos, seguro, y que propenda a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Revisión de la normativa de la carrera funcionaria, ascensos, promociones y brechas laborales de las mujeres	N° anual de protocolos y/o procedimientos actualizados y validados	Registro Administrativo Encuesta
	Medición de brechas laborales de las mujeres	
	Medición de la percepción de brechas laborales de las mujeres	
Actualización de las orientaciones de desempeño de directivos y oficiales civiles	N° anual de documentos de orientación actualizados y validados	Registro Administrativo
	Índice anual de efectividad de las orientaciones de desempeño	Encuesta
	N° de charlas a oficiales civiles y directivos en orientaciones de liderazgos y desempeños	Registro Administrativo





LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Programa de análisis y diseño de adaptaciones laborales y la conciliación multi roles	Nº anual de talleres de innovación en el diseño de adaptaciones laborales y la conciliación	Registro Administrativo
	Nº anual de procedimientos validados, normativas y resoluciones de innovación en la adaptación laboral y la conciliación	Actas Carpeta de evidencias
	Nº anual de acciones de difusión en temáticas de conciliación	Carpetas de evidencias



- c** Diseñar e implementar un programa de formación efectiva y sensibilización especializada en los distintos estamentos institucionales.

LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Plan de formación institucional en género, inclusión y cuidados	Plan de formación institucional validado, formalizado y difundido	Registro Administrativo Encuesta
	Nº anual de acciones y/o actividades del Plan de formación institucional	
	Índice anual de efectividad de las orientaciones de desempeño	





LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Diseño de estrategias formativas presenciales y virtuales orientadas a la efectividad en la gestión	Nº anual de talleres y laboratorios técnicos de innovación para la efectividad en la gestión	Registro Administrativo Informes Actas Formularios
	Nº anual de informes de sistematización de las estrategias de co-creación para la efectividad	
	Plan de formación institucional validado, formalizado y difundido	



LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Formación y entrenamiento de la red de facilitadores y funcionarias de enlace en la atención de público.	Nº anual de actividades de formación y/o entrenamiento de facilitadores de enlace	Registro Administrativo
	Evaluación a participantes de los talleres y laboratorios técnicos de innovación	Formulario





- d Establecer mecanismos permanentes de consulta, participación y de co-construcción de iniciativas institucionales en materias de inclusión, género y cuidados:

LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Operación y documentación de la gestión de la Mesa Institucional de Género	Plan de acción anual validado y difundido	Registro Administrativo Actas Informe
	Agenda de sesiones y compromisos registradas y sistematizadas	
	Nº anual de acciones y/o actividades del Plan de Acción implementadas	
Programa de estudios y consultas participativas documentadas con actores internos y externos (público-privados)	Nº anual de estudios implementados y difundidos	Carpeta de evidencias Actas Informe
	Nº anual de talleres consultivos con actores internos y externos	
	Informe anualizado de sistematización de los talleres consultivos	



LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Plan de medios de difusión pública de los contenidos multiformato	Plan de medios de la política de género, inclusión y cuidados validado	Registro Administrativo
	Bitácora de implementación del plan de medios	Actas Carpeta de evidencias
	Nº anual de acciones de difusión interna de la Política de Género	Correos electrónicos





- e Sistematizar, analizar y difundir la información institucional del estado de avance de las agendas de transversalización de género, inclusión y cuidados:

LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Diseño y levantamiento de una línea de base de las agendas, con procesamiento cualitativo, cuantitativo e interseccional	Informe anual de situación validado de las líneas de base de género, inclusión y cuidados	Registro Administrativo Informe
Diseño y levantamiento de una línea de base de las agendas, con procesamiento cualitativo, cuantitativo e interseccional	Talleres de análisis y evaluación de actores internos y/o externos	Registro Administrativo Informes
	Reportes sistematizados de análisis y propuestas de los talleres	Reportes Formularios





LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Plan de mejoramiento decisional institucional basado en evidencias y efectos mensurables	Agenda validada de decisiones con objetivos transversales en género, inclusión y cuidados	Registro Administrativo Informe Cuestionario Direcciones Regionales
	Nº anual de decisiones de la agenda implementadas por área de gestión	
	Evaluación anual de efectos de las decisiones en la gestión institucional	



Diseñar y mantener un sistema de indicadores de desempeño, monitoreo, evaluación y mejora continua:

LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Diseño y operación de un sistema de indicadores reportable la política de género, inclusión y cuidados	Reporte anual del sistema de indicadores validado y sistematizado	Registro Administrativo Informe
Programa de evaluaciones participativas para la evaluación de efectividad e impacto	Agenda de talleres de evaluaciones participativas realizados v/s planeados	Registro administrativo
	N° anual de talleres de evaluación participativa de la efectividad e impacto	Carpeta de evidencias Actas
	Informe anualizado de sistematización de los talleres participativos de efectividad e impacto	Informe



LÍNEA OPERATIVA	INDICADORES PRIMARIOS	VERIFICADOR
Plan de revisión de evidencias de estado y mejoramiento, rediseño y mejora continua de la PGIC	Nº de talleres de evaluación, rediseño y mejoramiento de la PGIC	Registro Administrativo
	Informe anual de conclusiones de talleres y rediseño de la PGIC	Actas Informe



Soporte estratégico de la política

Si bien la definición de líneas operativas e indicadores constituye una herramienta estratégica para asegurar trazabilidad, transparencia y mejora continua, su eficacia depende de la coherencia y atingencia del Nivel Intermedio de Gestión de la PGIC, y su capacidad de articular mecanismos institucionales de operación y monitoreo del desempeño.

En este sentido, el Servicio ha señalado que, para instalar una política de género con capacidad de agencia, se requieren al menos tres condiciones habilitantes:

- La existencia y soporte con que se dote la unidad especializada en las materias transversales de esta política, con la doble función de asesoría a la Dirección Nacional y secretaría ejecutiva de la Mesa Institucional de Género. Estas tareas se radican en la Unidad de Género.
- La validación funcional de los objetivos por parte de los equipos, vinculándolos a mecanismos de bonificación y evaluación institucional.
- La asignación presupuestaria específica y la debida diligencia de los diversos estamentos subsidiarios para sostener la transversalización de las líneas operacionales.



Actualmente, las metas del Plan de Transversalización que constituyen el preludio directo de la PGIC, se encuentran asociadas a instrumentos estratégicos como los siguientes:



Estos elementos estructurantes permiten dotar de soporte y proyectar la gestión de la PGIC, alcanzar los indicadores en tiempo, forma y alcance, de una manera acorde al propósito definidos en la política GIC contribuyendo al cumplimiento vinculante y asegurando una gobernanza tecnopolítica de la iniciativa en el largo plazo.



Servicio de
Registro Civil e
Identificación
Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos

Gobierno de Chile

●●●● Unidad de Género ●●●●

