

SUBDIRECTOR/A
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO – SERNAMEG
MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Misión del cargo

Al/la Subdirector/a del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género le corresponde la gestión, seguimiento, control y mejora continua de los procesos de administración y soporte a la operación institucional, a través de la acción coordinada de las unidades a su cargo, permitiendo que la institución cuente con las personas, los recursos físicos y financieros adecuados para una efectiva ejecución de las políticas y programas definidas por las autoridades ministeriales y del Servicio.

Funciones del Cargo

Son funciones y atribuciones estratégicas del/a Subdirector/a del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género:

1. Colaborar con el/la Director/a en la conducción, planificación y supervisión de las actividades que permitan la efectiva ejecución programática del Servicio.
2. Asesorar a la Dirección Nacional y a los demás departamentos y unidades en todas aquellas materias que se relacionen con el desarrollo institucional; específicamente las áreas relativas a la gestión de personas, gestión de recursos financieros, gestión tecnológica y digitalización y transparencia y participación ciudadana.
3. Proponer las políticas y procedimientos en materia de gestión de personas que permitan contar con los profesionales, técnicos y administrativos, con las competencias necesarias para aportar al cumplimiento de la Misión, generando condiciones institucionales que favorezcan el compromiso, la colaboración y el desarrollo de sus funcionarios y funcionarias.
4. Proponer las políticas y procedimientos en materia de gestión administrativa y financiera que permitan contar con los recursos necesarios para la operación institucional, generando las condiciones para una gestión eficiente, sustentable y alineada con las directrices de la Dirección de Presupuestos.
5. Coordinar y supervisar la gestión interna del Servicio, en relación con los requerimientos de diversas instituciones públicas, tales como la Contraloría General de la República, la Dirección Nacional del Servicio Civil, la Dirección de Presupuestos, Consejo para la Transparencia, CAIGG, entre otras.
6. Coordinar las relaciones laborales de la institución, generando una agenda de trabajo conjunta con la Asociación de Funcionarios, en materias de interés

institucional y propias de los funcionarios y funcionarias.

7. Ejercer las facultades delegadas por la autoridad del Servicio, en conformidad al artículo 43 de la Ley 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	64
Presupuesto que administra	M\$53.633.618.-

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-11-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Patricia Ibáñez C.

*** Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Proponer a/la Directora/a Nacional mejoras en el ámbito de la gestión interna, orientado a la optimización de la operación institucional, considerando especialmente los ámbitos de gestión de personas del Servicio y transformación digital.	1.1 Analizar la situación actual del Servicio en materia de organización y gestión interna, identificar las brechas, proponer un plan de mejora e implementarlo en coordinación con todas las áreas de la institución.
2. Asegurar la óptima gestión administrativa y financiera del Servicio, así como el eficiente uso de los recursos transferidos a terceros para la ejecución programática.	2.1 Hacer seguimiento y controlar la gestión y administración de los recursos financieros, materiales, de infraestructura, tecnología y servicios generales del Servicio. 2.2 Velar por el correcto uso y destino de los recursos transferidos a los ejecutores de las áreas programáticas a Nivel Nacional. 2.3. Generar aumentos de recursos financieros incentivando las alianzas estratégicas, postulaciones a fondos de terceros, entre otros.
3. Fortalecer espacios de Atención Ciudadana, como vía de comunicación con la Dirección Nacional y las Direcciones Regionales.	3.1 Diseñar e implementar un plan de alineamiento de las Unidades de Atención Ciudadana. 3.2 Hacer seguimiento, a nivel nacional y regional, del

	<p>cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley N° 20.285, cautelando la atención y respuesta de las solicitudes dirigidas al Servicio, referente a la transparencia pasiva.</p> <p>3.3 Asegurar la transparencia y probidad en las relaciones con las autoridades y funcionarios/as del Servicio, a través de la correcta aplicación de la ley N° 20.730, sobre Lobby.</p>
<p>4. Liderar una estrategia de gestión coordinada institucional, a partir de los distintos equipos de trabajo, que permita el desarrollo efectivo de las diversas líneas programáticas.</p>	<p>4.1 Analizar y proponer un modelo de trabajo permanente que permita la coordinación efectiva de las distintas áreas de la institución.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

<p>El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 40%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.380.000.- para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$3.723.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$5.694.000.-</p> <p>El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.</p>

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años. *

Fuente: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de gestión institucional coordinada en organizaciones relacionadas con temáticas de género o diversidad e inclusión, o en promoción de derechos y/o programas sociales en un nivel apropiado a las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente, se valorará poseer experiencia en materias gestión de personas y administración presupuestaria.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas y/o privadas en materias relacionadas.

** Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	448
Presupuesto Anual	M\$53.633.618.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Misión Institucional

Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos y deberes de la diversidad de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, considerando el enfoque territorial, y aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres en el país.

Funciones y Atribuciones

- Implementar políticas, planes y programas con pertinencia cultural, orientados a la equidad de género, a la igualdad de derechos y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres, incluido el Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres.
- Ejecutar modelos programáticos que fomenten el desarrollo integral de las mujeres y la equidad de género en los distintos ámbitos de la vida nacional.
- Ejecutar modelos programáticos que velen por la plena participación de las mujeres en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y en cargos de elección popular y funciones públicas, como asimismo, aquellos que promuevan el desarrollo y autonomía de las mujeres.
- Ejecutar modelos programáticos para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres e intrafamiliar.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

Para cumplir con su misión institucional y contribuir con el avance de las autonomías de las mujeres y el ejercicio de sus derechos, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género cuenta con diversos programas:

a) Programa de Mujer y Trabajo tienen como principal objetivo empoderar a las mujeres para lograr la autonomía económica que les permita insertarse laboralmente y aportar con sus competencias y habilidades al desarrollo del país.

Lo anterior se realiza a través de cuatro programas:

a.1) Programa Mujeres Jefas de Hogar: busca promover la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, a través de la entrega un conjunto de herramientas que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado, el acceso a la oferta pública y de oportunidades de conciliación trabajo remunerado, doméstico y de cuidados.

a.2) Programa Mujer Emprende: El Programa busca avanzar hacia la autonomía económica de las mujeres emprendedoras de 18 años y más de los

quintiles I al IV, desarrollando estrategias de intervención que permitan mejorar sus competencias y habilidades contribuyendo a la viabilidad y sostenibilidad de sus emprendimientos. El Programa Mujer Emprende considera las siguientes intervenciones: *Escuela Mujer Emprende y Fomento de Redes y Asociatividad*.

a.3) Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género: busca promover un cambio cultural al interior de organizaciones públicas y privadas, para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado, propiciando medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo, a partir de la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

a.4) Programa 4 a 7: proporciona a mujeres responsables de niños y niñas de 6 a 13 años, acceso al servicio de cuidado, en apoyo a su participación en el mercado laboral a través de dos componentes:
1.- Apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres participantes.
2.- Cuidado infantil integral para los niños y niñas de entre 6 y 13 años.

b) Programa Mujer, Sexualidad y Maternidad: Programas e iniciativas de sensibilización e información sobre sexualidad y maternidad desde un enfoque de género y derechos, tendientes a favorecer la autonomía física de las mujeres y jóvenes, por medio de la promoción de los derechos en los ámbitos de la sexualidad y la maternidad, en concordancia con sus proyectos de vida. Se encuentra enfocado en: Jóvenes de 14 a 19 años, embarazadas y madres adolescentes de 14 a 19 años, mujeres de 20 años en adelante que participan del programa Mujer, Sexualidad y Maternidad.

c) Programas de Violencia Contra la Mujer: destinados a contribuir en el fortalecimiento de las autonomías de las mujeres, promoviendo su derecho a una vida libre de violencias, a través de programas o iniciativas relacionadas con la prevención, atención y reparación de la violencia contra las mujeres y el acceso a la justicia a través de la representación jurídica especializada.

- Programa de Prevención en Violencia contra las Mujeres: dispone de Encargadas/os Regionales en las 16 regiones del país, junto con Encargadas/os Territoriales, trabajando directamente con hombres y mujeres jóvenes de 14 a 29 años y personas que trabajan y/o interactúan con esta población.

- Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencia contra las Mujeres: dispone de 22 Encargadas Regionales en las 16 regiones del país y despliega un entramado de dispositivos a nivel nacional, a través de: Centros de la Mujer (CDM), Casas de Acogida (CDA), Centros de Reeducción de Hombres que Ejercen Violencia de Pareja, Centros de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual (CVS), Casa de Acogida para Mujeres Vulneradas por la Trata de Personas y Migrantes en Situación de Explotación (Casa Trata), Centro de Reparación en violencia de género en contexto de pareja o ex pareja, Atención Continua a mujeres víctimas de violencia grave en contexto de pareja o ex pareja, Representación Jurídica a mujeres que asisten a primera audiencia en Centro de Medidas Cautelares (CMC) de Santiago y el Servicio de Atención

Telefónica y Telemática (Fono VCM 1455).

Por otra parte, desde este Programa se incorpora la respuesta de la Línea de Violencia Extrema, Femicidios y Casos de Connotación Pública VCM, cuya intervención tiene un carácter especializado y actúa de manera inmediata, para responder a las formas más extremas de violencia contra las mujeres, como aquellas que dañan y ponen en peligro la vida de las mujeres y de cualquier forma que atente contra su integridad. Para ello, se dispone de Encargadas/os Regionales en 15 regiones del país, trabajando directamente en casos de femicidios consumados, frustrados y casos de connotación pública de VCM.

d) Programa Mujer y Participación Política: tiene dentro de sus objetivos el aumentar las habilidades para el liderazgo de las mujeres interesadas en participar en instancias de toma de decisión, promover la relevancia de la participación política de las mujeres, contribuir a la formación de redes de mujeres líderes políticas y organizadas, generar espacios de reflexión en torno a la importancia de incluir enfoques de género en el mundo social y política, visibilizando así mujeres líderes en los distintos territorios y entregar formación teórico-práctica para que aquellas que quieran postular a un cargo de representación.

De este modo, el programa tiene presencia en todo Chile a través de las Direcciones Regionales de SernamEG y cuenta con dos componentes que se ejecutan a nivel nacional: 1) Actividades de Sensibilización; 2) Escuelas de Líderes Políticos

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos

El/la Subdirector/a Nacional deberá mantener relaciones con los usuarios internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución, requiriendo de lineamientos y coordinación constante con éstos.

Entre ellos, los más relevantes son:

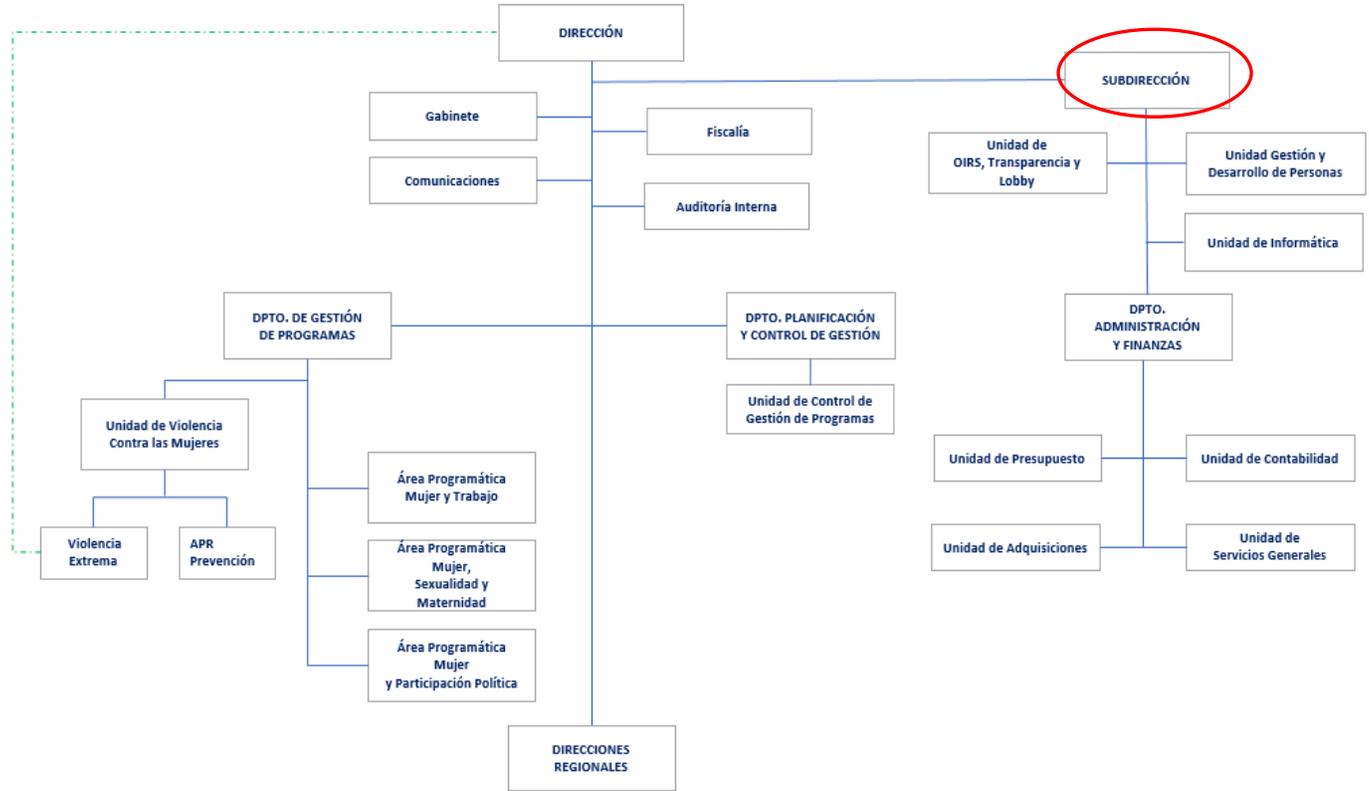
- Director/a Nacional del Servicio.
- Jefes/as de Unidades del nivel central.
- Directores/as Regionales.
- Asociación de Funcionarios.

Usuarios Externos

Distintos agentes públicos y privados, como Universidades, organizaciones no gubernamentales e instituciones del Estado, como la Contraloría General de la República, la Dirección de Presupuestos, Servicio Civil, Consejo de la Transparencia y CAIGG, entre otras.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio



Organigrama de la Subdirección



Cargos adscritos al Sistema

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Cargo de primer nivel jerárquico:

- Director/a Nacional.

Cargo de segundo nivel jerárquico:

- Subdirector/a
- Fiscal
- 16 Directores/as Regionales.

Total de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública: 19