



Diagnóstico Institucional en Equidad de Género

Junta Nacional de Jardines Infantiles

2019



Diagnóstico institucional en Equidad de Género

2019

I. Antecedentes y contexto

La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), tiene por misión “Entregar Educación Parvularia de calidad y bienestar integral a niños y niñas preferentemente entre 0 y 4 años de edad, priorizando a las familias con mayor vulnerabilidad socioeconómica, a través de una oferta programática diversa y pertinente a los contextos territoriales.”¹ De este modo, la JUNJI apoya el rol educativo de las familias a través de la implementación de programas de atención educativa en Salas Cuna y Jardines Infantiles, administrados en forma directa y por terceros.

Esta misión institucional se materializa, principalmente, a través de los siguientes **productos estratégicos**²:

1. Educación parvularia de calidad: Se entiende como educación parvularia de calidad cuando se garantiza acceso a los niños y niñas a un servicio educativo que promueva interacciones positivas, en ambientes seguros y enriquecidos, generando experiencias de aprendizajes pertinentes y significativas considerando el juego y la exploración como principales elementos educativos.
2. Bienestar integral: Favorecer el bienestar y desarrollo integral de niños y niñas, generando condiciones adecuadas para potenciar aprendizajes oportunos y significativos en espacios que acogen sus derechos y necesidades, promoviendo relaciones y prácticas pedagógicas fundadas en el buen trato, confianza, inclusión y equidad territorial.

Además, la misión institucional se traduce en los siguientes **objetivos estratégicos**³:

1. Calidad educativa y bienestar integral

- Entregar Educación Parvularia de calidad que favorezca en niños y niñas el logro de su bienestar y desarrollo integral en ambientes educativos confortables y adecuados, mediante equipos de excelencia y el vínculo con las familias.

2. Cobertura pertinente

- Avanzar en la cobertura de Educación Parvularia para todos los niños y niñas, ampliando la oferta programática, optimizando eficientemente la oferta existente en todo el territorio y garantizando el acceso a un servicio educativo pertinente.

3. Institucionalidad moderna

- Potenciar el desarrollo de una gestión articulada con la nueva institucionalidad en Educación Parvularia, junto a la modernización de la gestión interna, con el fin de dar

1 Ficha de definiciones estratégicas año 2019-2022 (Formulario A1) <https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-24532.html> (29/10/2019).

2 Ídem.

3 Plan Estratégico 2019-2023.

respuestas efectivas a los nuevos desafíos y lograr que el servicio prestado esté en concordancia con el sistema de aseguramiento de la calidad.

Para la JUNJI, entregar educación parvularia de calidad constituye no sólo un fin en sí mismo, sino también un factor esencial para el desarrollo integral y equitativo de niños y niñas. Así, en el ámbito de la educación parvularia, la Equidad de Género consiste en reconocer que niños y niñas tienen igual potencial de aprendizaje y desarrollo y las mismas posibilidades de disfrutar de aquellos bienes asociados a los procesos educativos.⁴ En otras palabras, la Equidad de Género es parte constitutiva de la calidad en la educación y, por lo tanto, un indicador permanente de procesos de esta índole.

Asimismo, la Equidad de Género requiere que a nivel organizacional también se implementen acciones, se visibilicen resultados y se fortalezcan competencias. Solo así se instaurará de manera transversal e integral que hombres y mujeres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y en respeto a sus diferencias.⁵

Al considerar el enfoque de género desde una perspectiva de Equidad, debemos distinguir aquellos grupos que, por sus condiciones de vulnerabilidad son más propensos a estar en situaciones de inequidad y desigualdad de oportunidades. Para esto, es necesario considerar las diferentes variables que determinan la realidad de nuestros párvulos y sus familias, en el marco del reconocimiento de niños y niñas como sujetos de derechos.

A continuación, presentamos algunos datos estadísticos de caracterización actualizados al año 2019⁶:

- De 198.763 párvulos que se atienden en la JUNJI⁷, un 49,1% son niñas y un 50,9% son niños.
- Los párvulos en situación de discapacidad (una o más de una) corresponden a un 1,01% del total de matriculados. De esta forma, las discapacidades que se presentan en mayor medida corresponden a déficit motor, con un 33,5%; trastornos de la comunicación oral, con un 23% y alteraciones de la comunicación, con un 17,8%.
- Los párvulos cuyas familias declararon pertenencia a algún pueblo originario alcanzaron un 5,6% del total de la matrícula.
- Los párvulos que tienen nacionalidad extranjera representan un 3,4%, correspondiente a un total de 6.809 niños y niñas; en comparación con el año 2018, cuyo número ascendía a 3.534.
- Respecto de los párvulos matriculados al mes de mayo de 2019, hay 61.233 niños y niñas cuyas madres son jefas de hogar (30,8% del total de la matrícula). Sumado a ello, las madres que trabajan y/o estudian (“solo trabajan”; “solo estudian”; “trabajan y estudian” y “estudian y buscan trabajo”) alcanzan un 63,5% del total.

4 En esta lógica se entiende la Equidad de Género en la educación, comprendida como el “Tener acceso a la educación, participar en ella y disfrutar los beneficios asociados con entornos, procesos y logros educativos sensibles al género, mientras se adquieran los conocimientos y habilidades que permitirán vincular los beneficios brindados por la educación al quehacer social y económico” (UNESCO, 2010, p12).

5 El artículo 1° inciso 3 de Ley N° 20.820, que “Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género”, señala “La equidad de género comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos”.

6 Estos datos pertenecen al Informe de Caracterización de niñas y niños y sus familias del año 2019, que se encuentra en elaboración.

7 Jardín Infantil de administración directa, clásico y alternativo; jardín clásico administrados por terceros (VTF); Educación para la familia y convenio de alimentación.

- Un 88,2% de los/as apoderados/as que responden la encuesta auto aplicada del Estudio de satisfacción de familias de 2018 es mujer, las que corresponden en su mayoría a quienes desempeñan el rol de madres (84,5%).⁸

En el ámbito organizacional, los datos extraídos del Sistema de Gestión de Personal⁹ muestran, entre otros aspectos, lo siguiente:

- La JUNJI posee un total de 19.000 funcionarios y funcionarias aproximadamente, en calidad jurídica de planta, contrata y honorarios.
- El 87% del personal se desempeña en jardines Infantiles y, el 13% en oficinas regionales y del nivel central.
- Del total de funcionarios, las mujeres representan el 94%.
- En establecimientos de educación parvularia, el 98,6% del personal corresponde a mujeres.
- La mayoría de las mujeres se encuentra en el estamento Técnico, mientras que los hombres se concentran en el estamento profesional.¹⁰
- La mayoría de las mujeres se encuentra en un rango etario de 25 a 34 años, mientras que los hombres se concentran en el rango de 35 a 44 años¹¹.

II. Desafíos en Equidad de Género y principales líneas de acción

Resulta imperativo consolidar y dar sostenibilidad a la transversalización de una cultura de Equidad de Género que, promueva un cambio cultural hacia la eliminación de toda forma de desigualdad y discriminación arbitraria basada en el sexo y, la plena participación de la mujer en la vida cultural, civil, política, económica y social del país.

En el contexto de la JUNJI, los avances en materia de Equidad de Género se traducen en acciones concretas que, a su vez, representan compromisos que la institución ha adquirido a lo largo de los años, generando acciones tanto en el ámbito educativo (el servicio que la JUNJI presta a la ciudadanía), como en el ámbito organizacional (referido a lo que atañe a nuestros funcionarios y funcionarias).

Ámbito Educativo

i) Las brechas de género que existen en nuestra sociedad en desmedro de las mujeres, tanto por el menor acceso a oportunidades en el mercado laboral y de estudios, repercuten en sus hijos e hijas, quienes se encuentran por ello en una condición de mayor vulnerabilidad. Esto explicaría, entre otras razones, por qué las familias con jefatura femenina, especialmente las monoparentales, son propensas a encontrarse en situación de desventaja debido a la desigual distribución de ingresos entre hombres y mujeres.¹²

8 Encuesta de Satisfacción de Familias. Resultados Nacionales, 2018.

9 Actualizados a septiembre de 2019.

10 El 55% de las mujeres en la JUNJI se desempeña en el estamento Técnico y el 53% de los hombres, en el estamento Profesional.

11 El rango 25-34 años presenta un total de 5.916 funcionarias. El rango 35-44 años presenta 326 de funcionarios hombres.

12 Según cifras del INE, en 2016 las mujeres ocupadas percibieron un ingreso medio mensual 31,7% menor que el de los hombres. La misma fuente señala que para el año 2017, la tasa de participación de las mujeres alcanzó un 45%, en comparación del 66,7% de los hombres.

Luego, la focalización que lleva a cabo la institución para el acceso de hijos e hijas de madres que estudian o trabajan ha permitido contribuir a la sentida necesidad de priorizar a aquellos niños y niñas cuyos hogares correspondan a los más vulnerables de Chile.

- ✓ Los niños y niñas cuyos hogares se encuentren dentro del 60% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad conforme al Registro social de hogares (RSH), y cuyas madres trabajen, estudien o sean jefas de hogar, o sean madres adolescentes, integran el segundo nivel de prioridad institucional para matrícula en unidades educativas.
- ✓ Para el año 2020, la JUNJI ha resuelto incorporar dentro de las prioridades institucionales, como categoría de ingreso automático en sus establecimientos de educación parvularia ubicados en recintos universitarios, aquellos casos de niños y niñas que pertenezcan a los hogares calificados dentro del 60% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad en el RSH y, cuyos adultos responsables cursen estudios superiores en la respectiva Casa de Estudio.

ii) Lo anterior también da cuenta del fenómeno de la “matrifocalidad”¹³, que consiste en el hecho que la crianza de los hijos e hijas y las tareas de cuidado se asumen principalmente por las madres, evidenciándose una escasa participación masculina en estas labores. Así, la concentración de tareas domésticas y de cuidado en las mujeres aumenta considerablemente la carga global de trabajo¹⁴ de éstas, mermando su calidad de vida. Además, el repliegue de la figura paterna en los procesos de crianza y educación de los hijos repercute negativamente en los niños y niñas, por lo que la incorporación de los hombres en estas labores es también una necesidad para el resguardo del interés superior de los menores. Por esta razón, se requiere identificar las prácticas y estrategias institucionales que buscan promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y la participación de los padres en el proceso educativo de sus hijos e hijas, lo cual seguirá siendo una prioridad de la institución en materia de Equidad de Género.

- ✓ La JUNJI ha implementado campañas comunicacionales dirigidas a los padres de los párvulos atendidos por la institución, en las cuales se ha promovido la participación de los hombres en los procesos educativos, generando acciones para vincularlos al Jardín Infantil y así, fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Tal es el caso del lanzamiento y difusión de la campaña de gobierno #PapáConmigo, que busca potenciar el uso del permiso postnatal parental por parte de los hombres. Asimismo, durante el mes de junio de 2018, con motivo del día del padre, la JUNJI Metropolitana realizó el conversatorio “La importancia de las figuras masculinas en el desarrollo de la primera infancia”, haciendo un llamado a la participación en la crianza y cuidado de párvulos de figuras masculinas positivas, como padres, abuelos, tíos, hermanos y otros familiares.

13 Concepto descrito en un estudio de la Universidad de Chile en conjunto con World Vision, el cual apunta a que la figura materna adquiere una posición central en la crianza.

14 Según Comunidad Mujer en “Mujer y trabajo: Uso del tiempo y la urgencia por compartir las tareas domésticas y de cuidado”, uno de los indicadores más extendidos para la medición inclusiva del trabajo corresponde a la cuantificación de la carga global de trabajo de las personas, la cual se obtiene de la suma del tiempo dedicado a labores remuneradas y no remuneradas. Este análisis permite sostener que la carga global de trabajo de las mujeres es más alta que la de los hombres, por lo que las mujeres verían mermada su calidad de vida, al disponer de menor tiempo para vivir experiencias individuales de realización, satisfacción y felicidad.

iii) Así como son las mujeres las principales cuidadoras de los hijos e hijas, en la JUNJI priman las funcionarias, educadoras y técnicas a cargo de la educación de nuestros niños y niñas, lo cual da cuenta de una educación parvularia altamente feminizada.

Según el documento “Por una educación con equidad de género” de la Subsecretaría de Educación Parvularia, la teoría señala que la alta feminización de este campo profesional genera brechas, sesgos e inequidades de género, ya que uno de los prejuicios que acompaña a la profesión es que las mujeres serían más adecuadas para llevar a cabo estas tareas por su instinto maternal. Ese prejuicio devela que hay una noción errada con respecto a que no se requiere mayor formación para ejercer esta profesión¹⁵, puesto que prevalecerían ciertas condiciones “naturales”. Esto también lleva a una escasa valoración social de la carrera, asociada a bajas remuneraciones y una exclusión de los hombres, quienes no se perciben como competentes para este tipo de profesión, produciéndose una segregación en base a estereotipos de género en el campo de la educación parvularia. Sumado a lo anterior, cuando persiste el prejuicio acerca que la educación de párvulos se relaciona con aptitudes y disposiciones comúnmente asociadas al sexo femenino, ésta se concibe únicamente como un ámbito abocado a tareas de cuidado de niñas y niños y, no como un espacio pedagógico. Por todo ello, se hace necesario relevar y visibilizar el rol social y profesional de quienes enseñan en los primeros años de vida y la importancia de este nivel educativo en la generación de aprendizajes fundamentales para el desarrollo de las personas.

- ✓ Durante el año 2019, la JUNJI inició la campaña #CadaDíaCuenta que, a través del eslogan “Ir al Jardín me da súper poderes”, busca involucrar a toda la institución para lograr que las familias se comprometan con la asistencia permanente de sus hijos e hijas a los jardines infantiles, a fin de favorecer sus procesos educativos.
- ✓ En el año 2019, la JUNJI adhirió a la campaña de Elige Educar en conjunto con el Ministerio de Educación “No cualquiera es Educador de Párvulos”, la cual busca promover el rol de la Educación Parvularia, destacando la profesionalización que requiere la formación en educación en primera infancia. La difusión de esta campaña incluyó la imagen de educadores de párvulos hombres, con el objeto de concientizar que el campo de la educación parvularia es transversal a los sexos y que requiere de una alta formación profesional.

iv) El enfoque transversal de Equidad de Género surge como necesidad de generar un currículo más pertinente a la actualidad, que permita brindar una educación inclusiva y de calidad. Esto requiere que se comprendan nuevos conceptos y, se incorporen nuevas actitudes, roles y sentimientos por parte del personal educativo¹⁶, a fin de evitar la reproducción de estereotipos de género en las prácticas pedagógicas.

Con respecto al impacto que tienen estos estereotipos de género, un estudio de Comunidad Mujer¹⁷ indica que en el contexto de la OCDE, Chile es el tercer país con mayor brecha negativa hacia las mujeres en cuanto a su participación en carreras vinculadas a las ciencias y las matemáticas¹⁸. Esta brecha tiene su base en la formación que reciben las niñas y niños desde la más temprana infancia, donde se potencia en las niñas las actividades relacionadas con el cuidado y, en el caso de los niños

15 Subsecretaría de Educación Parvularia; MINEDUC, 2018.

16 Altable Vicario, 1993.

17 Mujer y trabajo: Brecha de género en STEM, la ausencia de mujeres en Ingeniería y Matemáticas (2017).

18 En Chile, existe gran disparidad en el porcentaje de mujeres y hombres, 5% y 25% respectivamente, que se interesan por seguir una carrera asociada a áreas de STEM (Ministerio de Energía, Gobierno de Chile. Agenda de Energía y Género, 2018).

se potencia actividades que tienen relación con la lógica y pensamiento analítico, reproduciendo estereotipos de género que inciden negativamente en las oportunidades que tienen las niñas de desarrollar todo su potencial.

- ✓ En el ámbito educativo se han hecho numerosos avances en materia de Equidad de Género. Estos avances se traducen, por ejemplo, en procesos permanentes de incorporación del enfoque de género como parte de los énfasis curriculares en el contexto de la integralidad educativa. Así, el año 2005 se incorporó el enfoque de género en el marco curricular de la JUNJI, reconociendo el rol fundamental que tiene la educación en primera infancia para la formación y constitución de una sociedad que promueva y defienda los principios de equidad.
- ✓ Sumado a ello, se han impartido orientaciones para la adquisición de material didáctico con enfoque de género, lo cual se ha materializado en la Resolución Exenta N° 015/588, de 2017, de la Vicepresidenta Ejecutiva de la JUNJI, que aprueba la norma técnica sobre material de enseñanza 2017-2018 y orienta la adquisición de material didáctico que respete la diversidad, excluyendo los artículos que contengan estereotipos de género y valorando aquellos que, por el contrario, rompan con estos estereotipos, ofreciendo múltiples formas de exploración para niñas y niños.
- ✓ Además, para el año 2020 se incorpora al Plan de Lectura el libro “Daniela Pirata”, de Susanna Isern, el cual impulsa a niños y niñas a perseguir sus sueños, en base al esfuerzo, la perseverancia y el entusiasmo, y nos ofrece la posibilidad de reflexionar sobre el rol social del hombre y de la mujer, el cual no debiese definirse en base a prejuicios o a un estereotipo rígido acerca de lo masculino o femenino. Sumado a ello, otros títulos de la colección 2020 relacionados a la temática de equidad de género son: “Las princesas más valientes”, de Dolores Brown; “Ema y el Machitún”, de Colomba Elton; “La cabeza de Elena”, de Claudio Aguilera y “La abuela pájaro”, de Benji Davies.
- ✓ Durante el año 2019 también se realizó la difusión de mensajes que promuevan la Equidad de Género a través de la conmemoración de fechas y sucesos relevantes como el día del niño y de la niña, el día de la mujer y la mujer indígena y, una campaña durante la semana de la lactancia materna. Para el año 2020 se incorporará al plan comunicacional, un calendario de fechas relevantes para promover la equidad de género que, incluya por ejemplo, el día de las niñas en las TICS en el que se fomente la participación de las niñas en las ciencias y tecnologías.
- ✓ Sumado a la campaña durante la semana de la lactancia materna, desde 1997 la JUNJI adhiere al compromiso mundial de asegurar una nutrición adecuada de lactantes, niñas y niños pequeños, a través de la iniciativa Jardín Infantil Amigo de la Lactancia Materna (JIALMA), la cual se propone brindar apoyo a las madres y familias otorgando un espacio acogedor que permita amamantar o almacenar leche materna, para que personal capacitado pueda dársela a las niñas y los niños que así lo requieran. Esta estrategia tiene el propósito de proteger la continuidad de la lactancia materna y dar a conocer su importancia a la comunidad educativa, promoviendo la igualdad de oportunidades para niños y niñas, a través de una crianza segura y favorecedora de su desarrollo integral. A 2019 existe un total de 562 jardines acreditados como JIALMA, en su mayoría de administración directa de la JUNJI y Jardines Vía Transferencia de Fondos (VTF).

- ✓ Como parte del plan estratégico comunicacional de la JUNJI, este 2019 se incluyó la emisión del programa "La aventura de crecer"¹⁹ en televisión abierta, con el objetivo de difundir el trabajo que se realiza en los jardines infantiles y relevar la importancia de una educación inicial con Equidad de Género. En ese contexto, a través de los guiones elaborados por el Departamento de Comunicaciones y visados por el Departamento de Calidad Educativa, se puso especial énfasis en cuidar el uso de un lenguaje con enfoque de género - consignando la importancia que el animador utilice correctamente conceptos como "niño y niña", por ejemplo -, así como la importancia de remarcar el rol que cumple la madre y el padre en el cuidado y la crianza del niño o la niña, empleando el concepto "familia" o "adulto responsable" para alejarse así de la idea que estas funciones sólo recaen en la madre y, comprendiendo el papel que juegan en el sistema familiar otros adultos significativos para las niñas y los niños. Sumado a esto, la producción procuró que en cada actividad pedagógica que se muestra exista la participación por igual de niñas y niños, incluyéndolos en los mismos roles y espacios de trabajo, sin generar distinción en las áreas que aborda el programa: ciencia, arte, actividades al aire libre, lectura, etc.
- ✓ Para erradicar los estereotipos de género en primera infancia es necesario fortalecer la perspectiva de Equidad de Género en toda la comunidad educativa, incorporando a madres, padres y/o apoderadas/os en la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades y derechos, en el marco del respeto irrestricto a la dignidad de todas las personas. Lo anterior, en coherencia con los fundamentos de la educación parvularia, que considera el trabajo con familias como un componente inherente a la educación en este nivel. Por esto, la JUNJI a través del área de Participación Ciudadana, con el apoyo de la Mesa de Género, incorporará la Equidad de Género como una de las temáticas de los Diálogos Ciudadanos, cuyo objeto es la promoción del diálogo entre familias, apoderados, organizaciones sociales, territoriales y autoridades en materias de interés para la comunidad educativa.

Ámbito Organizacional

i) Sumado al fortalecimiento del enfoque de Equidad de Género en el ámbito educativo, es necesario continuar transversalizando esta perspectiva en los distintos niveles de gestión, a través de procesos de difusión y formación, que incorporen a las oficinas de nivel regional.

- ✓ El proceso de implementación del enfoque de Equidad de Género en la gestión institucional se remonta al año 2002, cuando la JUNJI incorpora el indicador transversal de género a su Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG). El objetivo de gestión de este indicador es *"contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, y a fortalecer la capacidad de los servicios para desarrollar políticas públicas de género."*²⁰ En este contexto, desde el año 2017 se establece en los programas de trabajo de Equidad de Género de la JUNJI, que debe conformarse una Mesa de Género de manera permanente, la cual para el año 2019

19 Capítulos emitidos al aire al 14-12-2019:

"Bienvenidos a La Aventura de Crecer" <https://www.youtube.com/watch?v=x32IKf4mYtM&t=753s> (18/12/20019).

"Encuentro generacional" https://www.youtube.com/watch?v=SNT4uP_HcFQ (18/12/20019).

"Explorando se aprende" <https://www.youtube.com/watch?v=PH8HBkC8iCc> (18/12/20019).

"Familia y Emociones" https://www.youtube.com/watch?v=yZjE2G_k2qc&t=281s (18/12/20019).

20 Formulario Programa de Trabajo 2019. Indicador Género en PMG. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

tiene como objetivo general *“transversalizar el enfoque de género en la gestión Institucional con el fin de fortalecer el cumplimiento de la misión institucional a través de reuniones informativas, abiertas y participativas para todos los Departamentos de la Dirección Nacional de JUNJI.”*²¹

- ✓ La transversalización del enfoque de género en la JUNJI ha permitido una serie de avances en materia de Equidad de Género, incorporando este enfoque como uno de los fundamentos de la Política de Ambientes Bien Tratantes del año 2017; de la Política de Desarrollo de Personas de 2016; del Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo del año 2018; y del Procedimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, del año 2019, el cual incluyó durante este mismo año la difusión a nivel institucional de este procedimiento.
- ✓ En otro ámbito, estos avances se han materializado en diversas capacitaciones en enfoque de Equidad de Género a funcionarias y funcionarios. Entre ellas destaca la inducción en Equidad de Género, que desde 2018 se imparte a todos los nuevos ingresos de la institución y que es parte de un compromiso del Programa de Trabajo en Género del PMG²²; y también, el curso “Herramientas para el Abordaje de la Violencia contra las Mujeres”, impartido en modalidad e-learning por el SERNAMEG y replicado en la JUNJI de manera presencial, que desde el año 2016 han realizado 223 funcionarios y funcionarias de la institución²³.
- ✓ Considerando que la transversalización del enfoque de Equidad de Género conlleva un cambio cultural y permanente sensibilización, la institución continuará integrando este enfoque en el trabajo comunicacional, para lo cual se incorporará material de apoyo en materia de Equidad de Género durante las jornadas de periodistas de la JUNJI a nivel nacional, las que se realizan una vez al año y están destinadas a entregar lineamientos comunicacionales, como por ejemplo el uso de imágenes no estereotipadas y el resguardo de un lenguaje inclusivo en las publicaciones de la JUNJI.
- ✓ Se continuará fortaleciendo el espacio “Enfoque de Género”, inserto en la web oficial, con material pertinente y que muestre de manera concreta cómo los jardines infantiles y nuestras unidades relevan la importancia del enfoque de género como un instrumento de transformación social.

ii) Como en la JUNJI existe un alto porcentaje de funcionarias, tanto en jardines infantiles, como en oficinas, la Equidad de Género debe superar la búsqueda de la paridad numérica entre hombres y mujeres, alcanzando niveles de discusión más profundos que permitan problematizar la existencia de inequidades y brechas en derechos, oportunidades y condiciones laborales.

Teniendo en cuenta que las mujeres cargan con la mayor parte del trabajo doméstico y siendo la JUNJI una institución conformada en su gran mayoría por mujeres, es posible vislumbrar que existe una alta proporción de funcionarias con elevadas cargas globales de trabajo, haciéndolas propensas a padecer diversos problemas de salud mental asociados a tensiones producidas por la imposibilidad de compatibilizar las tareas domésticas y de cuidado, con las responsabilidades del trabajo.

21 Programa de Trabajo 2019. Indicador de Género PMG.

22 Medida 4.1 “Porcentaje de nuevos funcionarios y funcionarias que realizan proceso de inducción con módulo en género y el ámbito de trabajo”, que para 2019 considera una meta de 75% de nuevos ingresos.

23 Datos extraídos de la plataforma SISPUBLI.

- El año 2016, la dimensión “doble presencia” presentó el nivel de riesgo más alto en la institución²⁴, lo que motivó la elaboración de medidas destinadas a prevenirla. Estas sirvieron para construir el Plan Trienal de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo (CVPFT)²⁵, el cual contempla importantes acciones como la incorporación de la temática de conciliación en los talleres presenciales de inducción²⁶, y en los espacios de Cuidado de Equipos y Autocuidado (CEA)²⁷. Asimismo, durante el año 2019 se implementó una medida de Flexibilidad Horaria para oficinas, la cual se ejecuta en modalidad piloto en el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas y en la Oficina de Tecnologías de la Información.
- Para seguir avanzando en esta materia, es necesario fortalecer el diagnóstico en CVPFT y así profundizar las medidas destinadas a favorecer la conciliación, ampliando su impacto, alcance y difusión. En este sentido, si bien contamos actualmente con una caracterización de funcionarios y funcionarias, se requiere ampliar el levantamiento de información a nivel institucional y así poder identificar de manera más acabada cuáles son las necesidades y dificultades de conciliación del personal. Para esto, se asume como compromiso para el año 2020 realizar un estudio muestral de caracterización de funcionarias/os de la JUNJI, que permita conocer, por ejemplo, el porcentaje de personas tienen a su cargo niños y niñas o adultos dependientes, cuáles son las redes de apoyo con las que cuentan, etc.
- Respecto a la calidad de vida de las funcionarias JUNJI, se entiende que existe una barrera de acceso oportuno a la salud preventiva ya que, por razones de tiempo, económicas, culturales, etc., el autocuidado y la prevención no siempre constituyen una prioridad para nuestras funcionarias. De esta forma, considerando que una de las patologías que afecta mayormente a las mujeres es el cáncer de mamas²⁸, la JUNJI ha implementado diversas acciones de concientización y prevención dirigidas a sus funcionarias; no obstante, para avanzar en esta temática se impulsará una campaña de Concientización sobre la Prevención del Cáncer de Mamas el año 2020.
- La lactancia materna es una tarea de cuidado asumida exclusivamente por las mujeres y que entra en conflicto con los tiempos laborales. A su vez, constituye un derecho de los niños y niñas, ya que es la forma ideal de aportarles los nutrientes necesarios para un desarrollo saludable, por lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS), la recomienda como alimentación exclusiva durante seis meses y su mantenimiento hasta los 2 años o más.²⁹ En este escenario, son muchas las mujeres que continúan con la lactancia una vez que han regresado a sus trabajos, luego de una licencia de post-natal. Así, en línea con la recomendación de la OMS, la JUNJI ha asumido como compromiso institucional para el año 2020, la habilitación de una sala de lactancia para las funcionarias de la Dirección Nacional. Esta permitirá tener un espacio adecuado en seguridad, privacidad e higiene para la

24 Resultados del cuestionario SUSESO ISTAS 21 (abreviado): En Unidades Educativas, hay un 66,6% con riesgo alto de doble presencia. En Oficinas, hay un 50% con riesgo alto de doble presencia.

25 Este Plan se construye en base al Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo (Resolución Exenta N°449, de 2018, de la Vicepresidenta Ejecutiva de la JUNJI, que Aprueba Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo de la JUNJI y Plan Trienal de Conciliación.

26 La temática de Conciliación se incorpora desde el año 2018 en todos los procesos de inducción presencial llevados a cabo en la institución, según normativa de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

27 De acuerdo a los lineamientos impartidos por el área de Clima Laboral.

28 Según el informe GLOBOCAN 2008, el cáncer de mama es la primera causa de muerte por cáncer en la mujer a nivel mundial, estimándose 458.403 muertes anualmente, con una tasa de mortalidad de 12,5 por 100.000 mujeres y alcanzando una tasa de incidencia de 39 por 100.000 mujeres (Página web del Depto. de Epidemiología del MINSAL).

29 Página web de la Organización Mundial de la Salud (OMS): <https://www.who.int/topics/breastfeeding/es/> (19/12/2019).

extracción de leche materna, constituyendo además, una estrategia de promoción de la lactancia materna. Sumado a ello, propiciará un espacio que facilite a las madres la transición en el proceso de regreso a sus trabajos y un gran avance para la cultura organizacional y el clima laboral de la JUNJI, en concordancia a la Ley N° 21.155, de 2019, que “Establece Medidas de Protección a la Lactancia Materna y su Ejercicio” - reconociendo la lactancia materna como un derecho de la niñez y garantizando su libre ejercicio - y, la Agenda Mujer impulsada por el gobierno.