



RESOLUCIÓN EXENTA N°015/

**REF: APRUEBA INSTRUCCIONES PARA LA CONSTITUCIÓN DE COMITÉS O MESAS DE EQUIDAD DE GÉNERO REGIONALES DE LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES Y; LAS ORIENTACIONES PARA SU CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.
SANTIAGO,**

VISTOS:

1°) La ley N°17.301, de 1970, del Ministerio de Educación Pública, que “Crea corporación denominada Junta Nacional de Jardines Infantiles”; 2°) la ley N°19.880, de 2003, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que “Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado”; 3°) el DFL N°1-19.653, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que “Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575, orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado”; 4°) el decreto supremo N°1.574, de 1971, del Ministerio de Educación Pública, que “Aprueba reglamento de la ley N°17.301, que crea la Junta Nacional de Jardines Infantiles”; 5°) el decreto supremo N°255, de 2018, del Ministerio de Educación, que “Nombra en el cargo de Vicepresidenta Ejecutiva de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, a la persona que indica”; 6°) la resolución exenta N°015/370, de 2021, que “Deja sin efecto resolución exenta N°015/0352, de 2021, de la Vicepresidencia Ejecutiva de este servicio y sus modificaciones posteriores y; aprueba la organización interna de esta Junta Nacional de Jardines Infantiles en los términos que indica”; 7°) la resolución N°6 y 7, de 2019, y N°16, de 2020, de la Contraloría General de la República, que “Fija normas sobre exención del trámite de toma de razón” y; demás antecedentes tenidos a la vista.

CONSIDERANDO:

1°) Que, en el marco del Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2020 y los compromisos ministeriales de igualdad de género 2018-2022 y, de acuerdo con la estructura orgánica de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, corresponde al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas coordinar la implementación de acciones tendientes a la transversalidad del enfoque en equidad de género en la labor institucional del servicio.

2°) Que, de conformidad a las atribuciones propias de dirección y supervisión de la Vicepresidenta Ejecutiva de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, consagradas en el artículo 31° del DFL N°1-19.653, debe aprobarse las Instrucciones para la constitución de comités o mesas de equidad de género regionales de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y, las orientaciones para su conformación y funcionamiento, debiendo dictarse el correspondiente acto administrativo.

RESUELVO:

I.- **APRUÉBASE** las Instrucciones para la constitución de comités o mesas de equidad de género regionales de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y, las orientaciones para su conformación y funcionamiento; cuyo texto es el siguiente:



INSTRUCCIONES PARA LA CONSTITUCIÓN DE COMITÉS O MESAS DE EQUIDAD DE GÉNERO REGIONALES DE LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES Y, LAS ORIENTACIONES PARA SU CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

1. ANTECEDENTES GENERALES

En el marco de los Compromisos Ministeriales en Equidad de Género 2018-2022¹ que el Ministerio de Educación (MINEDUC) nos encomienda, la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) asume el compromiso de **conformar comités o mesas regionales² de Equidad de Género durante este año 2021**. Esta acción específica es parte del compromiso asumido por el MINEDUC ante el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, referido a contar con unidades y/o comisiones de género ministeriales, que se encarguen del seguimiento de las políticas de igualdad y equidad de género del sector.

Los Compromisos Ministeriales en Equidad de Género 2018-2022, a su vez, se fundamentan en el Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030³, el cual es uno de los compromisos establecidos en la ley N°20.820, de 2015, del Ministerio de Desarrollo Social, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y que constituye una hoja de ruta para consolidar la igualdad de derechos, deberes y oportunidades entre hombres y mujeres y así contribuir al logro de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, cuyo objetivo N°5 consiste en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

En línea con lo anterior, uno de las prioridades gubernamentales ha sido la implementación de acciones y políticas encaminadas a cerrar las brechas de género que afectan principalmente a las mujeres. Si bien es el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género es el encargado de liderar esta tarea fundamental, su cumplimiento exige el compromiso del Estado y el trabajo transversal de todos los ministerios y servicios públicos.

De esta forma, los Compromisos Ministeriales buscan resguardar el trabajo transversal de los servicios pertenecientes al sector de educación, a través de la implementación de medidas encaminadas a disminuir inequidades, brechas y barreras de género y su seguimiento y reporte a cargo del Ministerio de Educación.

2. EQUIDAD DE GÉNERO EN LA JUNJI

Desde el año 2019, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas se encuentra a cargo del Sistema de Equidad de Género de la JUNJI, como también de coordinar la Mesa de Equidad de Género institucional, e implementar el Programa de Trabajo en Equidad de Género, que asume JUNJI ante el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y que contiene las medidas asociadas al indicador de Equidad de Género del PMG institucional. Asimismo, se encarga de implementar y reportar las acciones asociadas a los Compromisos Ministeriales y de los avances institucionales en materia de Equidad de Género en el marco del Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030.

Por su parte, la Mesa Institucional de Equidad de Género, compuesta por representantes de todos los Departamentos de la Dirección Nacional, es la encargada de transversalizar el enfoque de equidad de género en la gestión institucional, responsabilizándose de forma colaborativa en la

¹ Consolidado al 21 de noviembre de 2018, Unidad de Equidad de Género, Mineduc.

² Se utiliza el término "comité" o "mesa" para referirse a una misma instancia de trabajo. Los compromisos ministeriales señalan establecer comités regionales de género, sin embargo, en JUNJI históricamente se ha utilizado el término "mesa de género", para hacer referencia a estos equipos.

³ Resolución Exenta N°069 del 29/01/2020 que aprueba la actualización del Cuarto Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.



implementación de los diversos compromisos y medidas asociadas al Programa de Trabajo en Equidad de Género, como también, participa en la definición de los lineamientos institucionales en materia de Equidad de Género en conformidad con las prioridades gubernamentales.

De acuerdo con lo anterior, la JUNJI ha definido abordar el enfoque de género desde una perspectiva de equidad. Así, el concepto de 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”*.⁴ Es decir, se trata de la igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres - en el entendido que, todos nacemos iguales en dignidad y derechos -, a fin de avanzar hacia una convivencia respetuosa e inclusiva.

En el ámbito educativo, la Equidad de Género, vista como la igualdad de trato y oportunidades para niños y niñas, ha sido un eje fundamental de los procesos pedagógicos que JUNJI promueve, a través del desarrollo de prácticas educativas y lineamientos institucionales enfocados en potenciar el aprendizaje y desarrollo integral de los párvulos en contextos de buen trato, inclusión y respeto a la diversidad. En este sentido, la Equidad de Género es parte constitutiva de la calidad de la educación y, por lo tanto, un indicador permanente de sus procesos.

Por otra parte, la Equidad de Género requiere que a nivel organizacional también se implementen acciones, se visibilicen resultados y se fortalezcan competencias. Sólo así se instaurará de manera transversal e integral que, hombres y mujeres – aun existiendo variables geográficas, etarias, educacionales, socioeconómicas, familiares, entre otras– sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones.

3. INSTRUCCIONES PARA LA CONSTITUCIÓN DE COMITÉS O MESAS DE EQUIDAD DE GÉNERO REGIONALES

A continuación, se señalan las indicaciones para la conformación de los Comités o Mesas de Equidad de Género Regionales, las cuales tienen por objetivo transversalizar el enfoque de equidad de género institucional en la gestión del servicio para contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género, a través de equipos conformados con representantes de diversas áreas, que lleven a cabo reuniones colaborativas y acciones orientadas a mejorar los niveles de igualdad y equidad de género en la JUNJI.

i) Cada Dirección Regional deberá tener constituida su respectiva Mesa de Equidad de Género con plazo al 31 de diciembre de 2021.

ii) Las direcciones regionales que no tengan actualmente una Mesa de Equidad de Género constituida, deberán iniciar las acciones para su conformación, a través de las contrapartes regionales de Equidad de Género definidas por las y los subdirectores de Gestión y Desarrollo de Personas (GDP).

iii) Las contrapartes regionales de Equidad de Género de las subdirecciones de Gestión y Desarrollo de Personas serán las encargadas de reportar al Departamento de GDP acerca de la constitución de las mesas, su composición, su funcionamiento y del avance en la implementación de las acciones planificadas, a través de reportes y envío de medios de verificación. Esto permitirá visibilizar las acciones regionales en los reportes que realiza la institución ante los organismos correspondientes.

iv) La persona encargada del Sistema de Equidad de Género del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas estará a cargo de realizar el seguimiento a la conformación de las Mesas de Equidad de Género regionales, como también, asesorar a las mesas regionales y solicitar los reportes

⁴ Artículo 1 inciso 3 de la Ley N°20.820, que “Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género”.



- v) de su funcionamiento.
- vi) Aquellas direcciones regionales que ya cuenten con mesas de género en funcionamiento y que no estén coordinadas por la subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, deberán incorporar a sus mesas, en caso de no haberlo hecho, a las contrapartes de Equidad de Género de estas subdirecciones, quienes se harán cargo del reporte al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- vii) La Mesa de Equidad de Género regional deberá contar con la participación de al menos un representante de cada subdirección y unidad de apoyo. Esto contribuirá a que el enfoque de Equidad de Género permee todas las áreas de la gestión regional y no quede como un tema aislado en una sola subdirección o unidad.
- viii) La persona encargada de liderar la Mesa de Equidad de Género (sea la contraparte de Equidad de Género de la subdirección de GDP o de otra área) será la o el principal **agente promotor** de la Equidad de Género en la región, responsable de impulsar el trabajo de la Mesa y de la implementación de los compromisos asumidos por la mesa en coordinación directa, para estos fines, con la o el Director Regional.
- ix) Las acciones y planes de trabajo de cada Mesa de Equidad de Género regional deberán estar en sintonía con los lineamientos institucionales referidos al concepto de enfoque de Equidad de Género que la JUNJI ha definido.
- x) Para el año 2021 sólo será exigible el reporte de la constitución de la Mesa de Equidad de Género regional. Para el año 2022 en adelante, será exigible el reporte de la implementación de los planes de acción, los cuales deberán enmarcarse en el Programa de Trabajo en Equidad de Género institucional.

4. ORIENTACIONES PARA LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS MESAS DE EQUIDAD DE GÉNERO REGIONALES EN LA JUNJI

Las presentes orientaciones constituyen una guía para la conformación y funcionamiento de las Mesas de Equidad de Género en la JUNJI a nivel regional, como una forma de facilitar las gestiones para la constitución de estos comités.

I- Contexto:

La Equidad de Género es un compromiso de carácter global plasmado en el objetivo N°5 de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas⁵ y es, además, un compromiso asumido por el Estado chileno, el cual, a través de sus diferentes ministerios y servicios, debe generar políticas y acciones encaminadas a promover la igualdad y la equidad de género entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos de la vida. Si bien es el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género el órgano encargado de liderar la implementación de políticas para cerrar las brechas que afectan a las mujeres en Chile, e impulsar su participación en igualdad de oportunidades, con autonomía y en el pleno respeto a sus derechos; el logro de esta tarea depende del trabajo continuo del Estado en su conjunto y que la perspectiva de género constituya un eje de análisis de todos los ministerios y servicios públicos.

En este contexto, la JUNJI asume una serie de compromisos y acciones en la línea de reducir y en lo posible cerrar, las inequidades, brechas y barreras de género que aún existen, por lo general, en desmedro de las mujeres. Las inequidades, brechas y barreras de género (IBB) son diferencias, disparidades o desigualdades entre mujeres y hombres respecto del acceso a ciertos derechos, las

⁵ <http://www.chileagenda2030.gob.cl/>



que expresan una situación de injusticia e inequidad de trato y oportunidades, en el entendido que el sexo de las personas no debería ser determinante en estas diferencias, ya que todos y todas nacemos iguales en dignidad y derechos.

Por ejemplo, el “**término brecha de género** se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad (...) Puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.”⁶ En este sentido, una brecha muy conocida es la brecha salarial de género y que en Chile alcanza un -27,2%⁷ en desmedro de las mujeres. Asimismo, también existen brechas en la participación de hombres y mujeres en carreras profesionales según área de conocimiento. Por ejemplo, en 2018 las mujeres se titularon principalmente de carreras profesionales del área de salud y educación, mientras que los hombres lo hicieron en tecnología y administración y comercio⁸. Así, en educación la distribución de mujeres alcanzó un 20,1%, versus un 6,9% de hombres en esta área.

Estas diferencias en las trayectorias ocupacionales dan cuenta de las brechas generadas en educación, las cuales se producen desde los primeros niveles educativos y repercuten en disparidades de género en el mercado laboral, e incluso, en las condiciones de vejez. Según el documento “Por una Educación con Equidad de Género” educar es mucho más que transmitir conocimientos y desarrollar habilidades, ya que supone forjar valores y un pensamiento crítico que le permita a las y los estudiantes contribuir al desarrollo de la humanidad y al sostenimiento de la democracia. En este sentido, la educación juega un rol clave para conseguir la equidad y la transformación social, en la medida que se consideren los distintos intereses y formas de aprender de cada niño o niña y se corrijan todas aquellas desigualdades que puedan interferir con el derecho que tienen por igual de acceder a las oportunidades educativas, para lograr su pleno desarrollo. Cabe señalar, que en la educación parvularia no existen grandes diferencias ni brechas de género en el acceso a ella, sin embargo, se presentan desafíos en la calidad de la educación, pues aún hoy las niñas y los niños son educados de manera distinta, dependiendo de su sexo, por lo que el foco debiera estar en reducir las desigualdades que se producen en la entrega de contenidos, la estimulación de habilidades, el desempeño, y en la amplitud de campos de desarrollo que se ponen a disposición de niños y niñas.

Cuanto menor sea la brecha de género, más cerca se estará de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual se considera una cuestión de derechos humanos y un requisito para el desarrollo sostenible de las naciones, con el fin de avanzar hacia una convivencia respetuosa e inclusiva. Esto corresponde a un imperativo ético plasmado en diversos compromisos internacionales en la promoción de la igualdad, a partir de los cuales se elabora el Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, el cual se organiza en torno a los derechos de las mujeres reconocidos por los gobiernos en las Naciones Unidas, a saber, derechos civiles y políticos; derechos económicos; derechos sexuales, reproductivos y a la salud integral; derecho a una vida libre de violencia y discriminación; derecho a la igualdad de oportunidades y diversidad cultural; y derechos colectivos y ambientales. Luego, este Plan Nacional de Igualdad, se configura como una hoja de ruta y el marco a partir del cual se desprenden los Programas de Trabajo en Equidad de Género y los Compromisos Ministeriales en Género que los ministerios y servicios implementan, a través de una serie de medidas y acciones cuyo avance y cumplimiento se reporta periódicamente al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

En este contexto, las Mesas o Comités de Equidad de Género constituyen equipos de trabajo que se responsabilizan y contribuyen a la implementación de los planes de trabajo y compromisos asumidos por las instituciones, permitiendo también la transversalización de la equidad de género

⁶ Glosario de Igualdad de Género (ONU Mujeres)

⁷ La brecha en el ingreso es la diferencia porcentual que existe en el ingreso de las mujeres ocupadas respecto al de los hombres ocupados. Una brecha negativa indica que el ingreso de las mujeres es inferior al de los hombres. (Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos 2015-2018)

⁸ Indicadores de género y metodologías INE.



en todo el quehacer del servicio. Cuando estos equipos son interdisciplinarios e integran a diversos actores de la organización, posibilitan que la Equidad de Género permee todas las áreas de la gestión institucional, identificando posibles inequidades, brechas y barreras de género, como también avances y resultados en las diferentes áreas.

II- **Objetivo del Comité o Mesa Regional de Equidad de Género en JUNJI:**

El objetivo principal de la Mesa Regional de Equidad de Género será transversalizar el enfoque institucional de Equidad de Género en la gestión regional. Según el Glosario del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género la **transversalización** (*mainstreaming*) de género corresponde a la integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, e implementación de las políticas de género. Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. Implica la movilización de todas las medidas y políticas con el propósito de lograr la igualdad, teniendo en cuenta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres.

Transversalizar la Equidad de Género a nivel institucional implica, entonces, trabajar de manera planificada, colaborativa e integrada entre las distintas áreas de gestión, con el fin de promover un cambio cultural hacia la eliminación de toda forma de desigualdad y discriminación arbitraria basada en el sexo y la plena participación de las mujeres y las niñas en la vida cultural, civil, política, económica y social del país.

Objetivo General de la Mesa de Equidad de Género:

Transversalizar el enfoque institucional de género en la gestión del servicio para contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género, a través de equipos conformados con representantes de diversas áreas, que lleven a cabo reuniones colaborativas y acciones orientadas a mejorar los niveles de igualdad y equidad de género en la institución.

Objetivos específicos:

- Realizar reuniones de equipo colaborativas con representantes de diversas áreas.
- Llevar a cabo un Plan de Trabajo en Equidad de Género regional.
- Colaborar en la implementación de acciones asociadas a indicadores y compromisos institucionales.

III- **Conformación de la Mesa o Comité:**

La Mesa o Comité deberá estar conformada por al menos un representante de cada subdirección y unidades asesoras, quedando a criterio de cada Dirección Regional definir la pertinencia de sus miembros en función de sus conocimientos y/o experiencia en la materia, ámbito de su gestión, etc. En este sentido, podrá participar más de una persona de una misma subdirección si así se amerita, no existiendo un límite máximo de participantes para estos efectos.

Los miembros de la Mesa, de forma participativa y colaborativa, se responsabilizarán conjuntamente por el cumplimiento de los objetivos de la Mesa. Cada subdirección será responsable de designar a su o sus representantes y de establecer sus reemplazos en caso de ser necesario, informando en el mes de enero de cada año, la continuidad del miembro de la mesa o bien, de una nueva designación.

Cabe señalar que independiente de que existan miembros fijos en esta Mesa o Comité, cada región podrá definir la realización de reuniones o sesiones ampliadas con la participación de otros actores institucionales, como también de personas ajenas a la institución, si se estima conveniente.

IV- **Roles de los miembros de la Mesa:**

Líder de la Mesa: Es la o el principal **agente promotor** de la Equidad de Género en la región, en



vínculo directo con la o el director regional, quien será el responsable de esta designación. La designación tendrá una duración de un año, la que podrá ser renovada cada año o, cambiada o reemplazada en caso de ser necesario. Ser agente promotor de la Equidad de Género implica ser la persona encargada de impulsar el funcionamiento de la Mesa y el cumplimiento de los compromisos adquiridos, como también de convocar a las reuniones y realizar seguimiento de la implementación de las acciones comprometidas.

Representante de Gestión y Desarrollo de Personas contraparte de Equidad de Género: Es la o el encargado de reportar acerca de la conformación y del estado de funcionamiento de la Mesa Regional, sumado a los avances de las acciones comprometidas, en el caso de las mesas que cuenten con acciones y planes de trabajo durante 2021. Este reporte se realizará a la persona encargada del Sistema de Equidad de Género del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en base a actas y/o minutas de reuniones, informes de seguimiento de los planes de trabajo y verificadores asociados a la implementación de acciones.

Cabe señalar que, en las direcciones regionales que así se amerite, esta persona podrá asumir a la vez el rol de Líder de la Mesa, lo cual corresponderá a una definición de la o el director regional.

V- Periodicidad de las reuniones:

Cada Mesa o Comité regional de Equidad de Género definirá la periodicidad de sus reuniones en función de la disponibilidad de sus miembros y de las necesidades del plan de trabajo que han establecido. En general, se sugiere una periodicidad quincenal, mensual o bimensual, siendo esta última opción el máximo de tiempo sugerido entre una reunión y otra, para resguardar la continuidad del trabajo.

VI- Planes de Trabajo en Equidad de Género:

Los planes de trabajo regionales en Equidad de Género, serán diseñados por cada Mesa en atención a sus propias necesidades y diagnósticos locales, visualizando para ello cuáles son los ámbitos que requieren acciones para el cierre de inequidades, brechas y/o barreras de género, considerando atender tanto el área educativa, como el área organizacional.

Si bien, durante 2021 no será exigible contar con un Plan de Trabajo y tampoco será exigible un mínimo de acciones, se espera que cada acción comprometida por la Mesa tenga seguimiento y existan medios de verificación que sustenten su implementación, teniendo en cuenta también aquellas acciones que ya han sido realizadas. Esto permitirá hacer visibles las acciones regionales y que puedan ser consideradas en los reportes que la Dirección Nacional realiza ante los organismos pertinentes. Cabe señalar que los compromisos regionales asumidos deberán estar en concordancia con las definiciones institucionales y gubernamentales en materia de Equidad de Género.⁹

Sin perjuicio de lo anterior, desde el año 2022 en adelante, los planes de trabajo regionales serán revisados y asesorados por la Mesa de Equidad de Género institucional y las acciones comprometidas deberán estar en concordancia con el Programa de Trabajo en Equidad de Género de la JUNJI que cada año se actualiza con la asesoría del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Parte de las acciones contenidas en estos programas tienen relación con la actualización de diagnósticos institucionales en género; realizar capacitaciones, ya sea de nivel básico y/o avanzado, en equidad de género; implementar acciones comunicacionales con perspectiva de equidad de género; mantener datos, estudios y estadísticas desagregadas por sexo; entre otras.

Cabe destacar que las acciones definidas por la Mesa de Equidad de Género institucional para dar cumplimiento a los programas de trabajo, se ajustan a los focos que JUNJI ha establecido en materia de Equidad de Género. De esta forma, es necesario reforzar que JUNJI ha definido un enfoque de género con foco en la equidad, para propender a la igualdad de trato y de oportunidades entre

⁹ Para mayor profundidad, se sugiere ver, por ejemplo: Inducción institucional en Equidad de Género, Diagnóstico Institucional en Equidad de Género JUNJI 2019, documento "Por una Educación con equidad de Género".



mujeres y hombres y entre niñas y niños. Por ello, estos planes deben ajustarse a la definición de Equidad de Género formulada en la Ley que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y que establece que ésta 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.

De esta manera, en la JUNJI, los planes trabajo en Equidad de Género deben incorporar la perspectiva de Equidad de Género desde una mirada transversal de la gestión institucional, considerando el ámbito educativo (que constituye el quehacer de nuestro servicio) y el ámbito organizacional (referido a nuestras áreas de gestión). Esto se traduce en:

1. **Poner el foco en la calidad de la educación y el trabajo en aula.** Para la JUNJI, entregar educación parvularia de calidad constituye no sólo un fin en sí mismo, sino también un medio esencial para el desarrollo integral y equitativo de niños y niñas. Luego, en el ámbito de la educación parvularia, la Equidad de Género es 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. En otras palabras, la Equidad de Género es parte constitutiva de la calidad de la educación y, por lo tanto, un indicador permanente de sus procesos.

2. **El desarrollo de políticas que permitan potenciar el desarrollo, las oportunidades y el rol social de la mujer.** La Equidad de Género requiere que a nivel institucional también se implementen acciones, se visibilicen resultados y se fortalezcan competencias. Solo así se instaurará de manera transversal e integral que, hombres y mujeres – aun existiendo variables geográficas, etarias, educacionales, socioeconómicas, familiares, entre otras– sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y en respeto a sus diferencias.

VII- Algunas acciones sugeridas para la elaboración de los planes de trabajo:

1. Realizar diagnósticos, levantamientos o consultas regionales en Equidad de Género para visibilizar posibles inequidades, brechas y/ barreras de género.
2. Realización de seminarios, charlas y/o conversatorios en materias relacionadas con la Equidad de Género.
3. Generación de material de difusión, ya sea informativo o de sensibilización respecto de la igualdad y equidad de género. Por ejemplo, material dirigido a los equipos educativos y/o a las familias para su contribución en la eliminación de estereotipos de género en niños y niñas, que constituyen barreras para su pleno desarrollo, su autoestima y autovaloración.
4. Campañas comunicacionales dirigidas a promover una cultura de igualdad de trato, derechos, responsabilidades y oportunidades entre hombres y mujeres, y entre niños y niñas.
5. Actividades de promoción para la mayor participación de niñas y mujeres en las áreas de ciencias, tecnología y matemáticas, con foco en la educación parvularia.
6. Diseñar actividades para la implementación de prácticas educativas que promuevan el desarrollo de habilidades en edades tempranas relacionadas, por ejemplo, con el buen trato y la no violencia, la corresponsabilidad en tareas domésticas y de cuidado, desde una perspectiva de equidad de género y de igualdad de oportunidades entre niños y niñas (se sugiere revisar en profundidad la Propuesta Curricular Institucional 2020 y Los Lineamientos y Orientaciones Técnicas 2021).
7. Actividades formativas dirigidas a equipos de oficina y de jardines infantiles orientadas a fortalecer la perspectiva de equidad de género en las distintas áreas del quehacer de las y los funcionarios.
8. Generar instancias de reflexión o conversación acerca de la segregación por género que existe en la educación parvularia (alta feminización de este campo ocupacional).
9. Desarrollar campañas o acciones de promoción de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres.
10. Difusión y/o formación en materias de maltrato, acoso laboral y/o sexual desde un enfoque de Equidad de Género.
11. Desarrollo de acciones orientadas a favorecer la Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo desde una perspectiva de corresponsabilidad y Equidad de Género.



12. Campañas comunicacionales, formaciones, charlas y/o conversatorios para la promoción de una vida libre de violencia y la prevención de la violencia contra las mujeres en todos los espacios donde ésta pueda producirse.

II.- INCORPÓRASE al presente acto administrativo, las Instrucciones para la constitución de comités o mesas de equidad de género regionales de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y las orientaciones para su conformación y funcionamiento, pasando a formar parte integrante de la presente resolución.

III.- DÉJASE establecido que, será competencia del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, a través de las Subdirecciones Regionales respectivas, poner en conocimiento y remitir las Instrucciones para la constitución de comités o mesas de equidad de género regionales de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y las orientaciones para su conformación y funcionamiento, aprobado por el presente acto.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

VAV/VAR/ASV/PSV/LEO/vmb

Distribución:

Vicepresidencia Ejecutiva

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

Departamento de Fiscalía y Asesoría Jurídica

Direcciones Regionales

Archivo Departamento de Fiscalía y Asesoría Jurídica

Oficina de Partes

Ingreso N°: -2021



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: 623736-8f7169 en:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/>