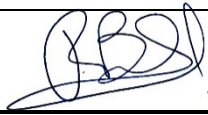
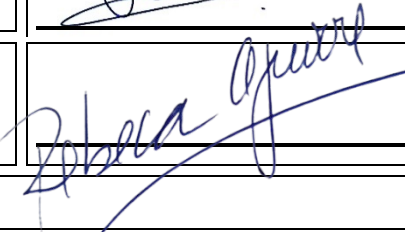


Reporte de Datos de Personal con perspectiva de género

JUNJI 2025

Elaborado por	Ricardo Bilbao Quiroga Profesional de Gestión Oficina de Calidad de Vida	
Aprobado por:	María Rebeca Aguirre Alemparte Encargada de Género JUNJI Oficina de Calidad de Vida	
Fecha:	Marzo 2026	

Introducción

Este reporte estadístico presenta una radiografía detallada de la dotación a noviembre del 2025, considerando tanto la dotación por ley de presupuestos como los reemplazos, y se enmarca en el Programa de Género 2025 de la mesa de género de la JUNJI, la cual es liderada por Calidad de Vida DIRNAC, en coordinación con el MMEG. En el programa, esta actividad corresponde al número 8.1. *Publicación en la página web de JUNJI de reporte anual de datos de personal con perspectiva de género.* En su descripción se indica:

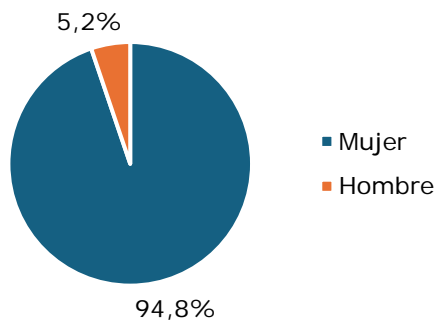
“Se realizará un Reporte Anual emitido por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas que visibilice de manera gráfica datos del personal de JUNJI con perspectiva de género, estableciendo parámetros comparativos entre hombres y mujeres que conforman la dotación del servicio que permitan establecer la posible existencia de brechas de género en la institución. Se publicará en la página web institucional y se planificarán acciones de difusión.” (Programa de Género JUNJI 2025).

En los resultados, las variables son presentadas según sexo y a nivel total, y/o entre quienes cumplen funciones en Oficinas o Unidades Educativas. Entre las variables demográficas se expone el promedio de edad, y la antigüedad laboral. Asimismo, se analiza la composición de la dotación según estamento, calidad jurídica y grado salarial. Finalmente, se examina la estructura jerárquica mediante la identificación de puestos de jefatura, y la evolución de los ascensos de grado en relación con el último año.

Principales resultados

Con el análisis del cruce de las variables de la dotación, fue posible evidenciar diferencias en ciertas configuraciones que representan brechas de género. En cuanto a la **participación laboral**, se reproduce una división sexual de funciones dentro de la institución, afectando la distribución jerárquica y, por consiguiente, el acceso a grados mejor remunerados. A continuación, se detallan las principales desigualdades identificadas:

Gráfico n°1 – Distribución de dotación según sexo

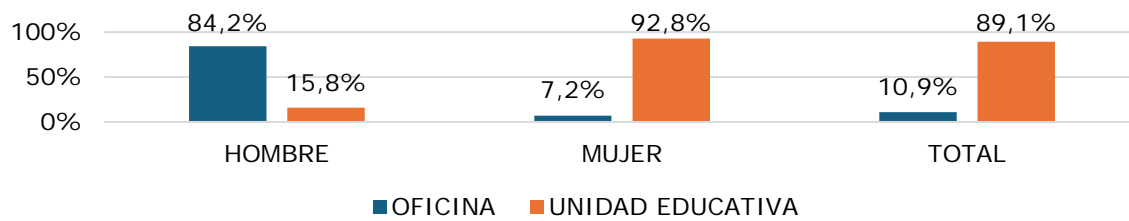


Fuente: GESDEP JUNJI, 2025

A noviembre de 2025, de un total de 23.952 funcionarios y funcionarias de JUNJI, considerando a aquellos por ley de presupuestos, como también a reemplazos, solo el 5,2% son hombres, equivalente a 1.244 funcionarios a nivel nacional. Las mujeres alcanzan la cifra de 22.708 funcionarias.

Existe una clara división de las tareas según el sexo; como se observa en el gráfico n°2, la mayoría de los hombres (84,2%) trabaja en oficinas, a diferencia de solo el 7,2% de las mujeres. Esto se explica, en parte, porque en Unidades Educativas (UE) el trabajo dentro del aula es casi exclusivamente femenino. En este sentido, del total de los hombres que trabajan en UE (15,8%), en su conjunto representan solo el 1% de la composición total de dichas unidades, lo que se observa en el gráfico n°3, constituyéndose como una brecha en desmedro de ellos.

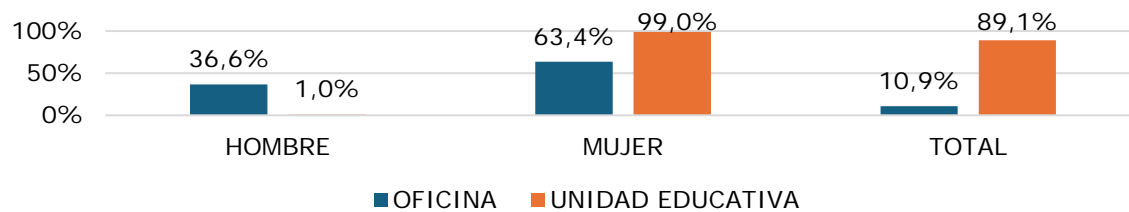
Gráfico n°2. Distribución de dependencia según sexo.



Fuente: GESDEP JUNJI, 2025.

La amplia diferencia de proporción en la distribución según sexo en las dependencias se mantiene al interior de las oficinas, ya que son las mujeres las que tienen mayor representación, alcanzando el 63,4% de la composición de éstas (gráfico n°3). A nivel general, solo cerca del 11% del total de la dotación trabaja en oficinas.

Gráfico n°3. Distribución según sexo de dependencia.



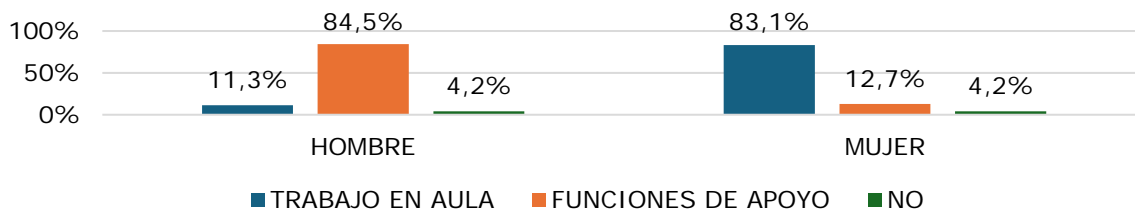
Fuente: GESDEP JUNJI, 2025.

Del 15,8% restante de los hombres que no trabajan en Oficinas, si no que en Unidades Educativas (gráfico n°2), solo el 11,3% de ellos realiza labores dentro del aula como Educador o Técnico (gráfico n°4), pero principalmente por su conocimiento en lengua indígena. El resto de ellos, en su mayoría, realiza funciones como auxiliar de apoyo en las UE.



A noviembre de 2025, solo 213 hombres ejercen funciones en UE, de los cuales 24 son funciones dentro del aula.

Gráfico n°4. Funciones en Unidades Educativas según sexo

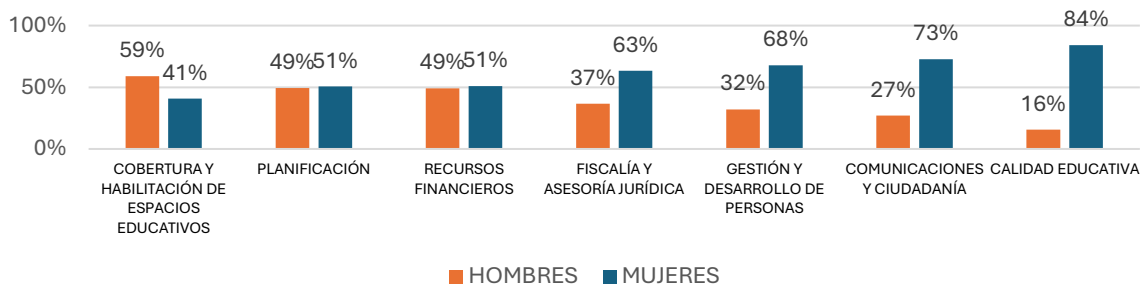


Fuente: GESDEP JUNJI, 2025.

En la composición de los departamentos, considerando aquellos en que se desempeñan más de 100 personas, se obtuvo una representación equilibrada en Cobertura y Habilitación de Espacios Educativos, Planificación y también en Recursos Financieros, siendo estos departamentos de los con mayor cantidad de funcionarias y funcionarios.

Ahora bien, se observan ciertas brechas a favor de las mujeres en los departamentos de Fiscalía, Gestión de Personas y Comunicaciones, lo que es coherente con la composición general de la dotación, no siendo intrínsecamente una brecha problemática, al contrario, demuestra una presencia consolidada de las mujeres en estas materias. También en el área de Calidad Educativa consolidan su presencia, pero la brecha demuestra la reproducción de la feminización del nivel educativo y las carreras asociadas al referente técnico, planteando un desafío en términos del rol estratégico de la JUNJI.

Gráfico n°5. Composición de Departamentos según sexo



Fuente: GESDEP JUNJI, 2025.

Los motivos que explican la mínima participación laboral de hombres en el aula son múltiples, entre los que se encuentra la feminización de los cuidados, estereotipos y barreras culturales en las comunidades, como también la preferencia de los hombres por carreras “tradicionales”, mejor remuneradas y con mayor posibilidad de crecimiento. Sin embargo, este informe no busca profundizar en la explicación de estas configuraciones, si no que actualizar la información disponible para complementar los posibles análisis del fenómeno. No obstante, la discusión respecto al enfoque de género y su relación con el desarrollo emocional, social y cognitivo de niñas y niños en primera infancia, así como

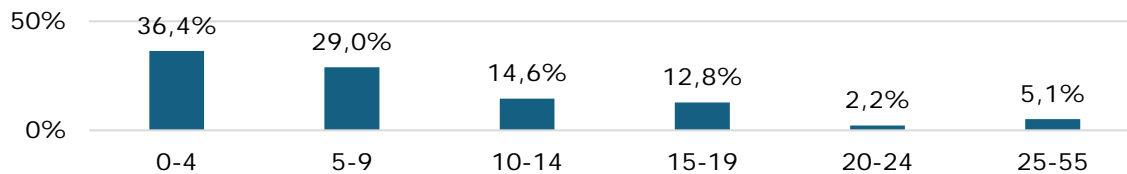
su bienestar integral, es una materia relevante de profundizar, debido también a la no acabada evidencia al respecto (Pinto, A., et al., 2021)¹.

Por otra parte, de la caracterización **sociodemográfica** de JUNJI, cabe destacar que el promedio de edad de los y las funcionarios de la institución ronda los 40 años, muy cercano al promedio de edad del censo 2024 (38,1 años). Además, 35 años la edad más frecuente.

El 39% de la dotación posee entre 30 a 39 años, a la vez que entre los 40 y 49 se pertenece otro 28%, por tanto, 2/3 de la dotación se encuentran entre ambos tramos. Se destaca que más del 21% de las personas tiene más de 50 años. Con esta composición, se anticipan desafíos vinculados a la gestión de las distintas etapas profesionales y de la vida personal, asociadas a temáticas conciliatorias, de salud integral y acompañamiento al retiro.

A su vez, respecto a la antigüedad laboral, el 36,4% de la dotación tiene entre 0 a 4 años, lo que demuestra un recambio reciente y significativo. El 29% posee entre 5 y 9 años de antigüedad. Se destaca que el 20% de la dotación tiene una antigüedad superior a 15 años, lo que demuestra el dominio del quehacer institucional y un compromiso con el servicio público. No se observan diferencias significativas según sexo.

Gráfico n°6. Tramos de antigüedad laboral de la dotación en años



Fuente: GESDEP JUNJI, 2025.

Respecto a la **caracterización laboral**, en términos de Estamento, el estamento Administrativo reúne al 4,5% de la dotación total, pero lo integra un 4% de las mujeres y casi 14% de los hombres. En el estamento Auxiliar se acorta en parte esta brecha, ya que se compone por un 10,1% del total de la dotación, pero lo integra un 16,6% de los hombres y 9,7% de las mujeres.

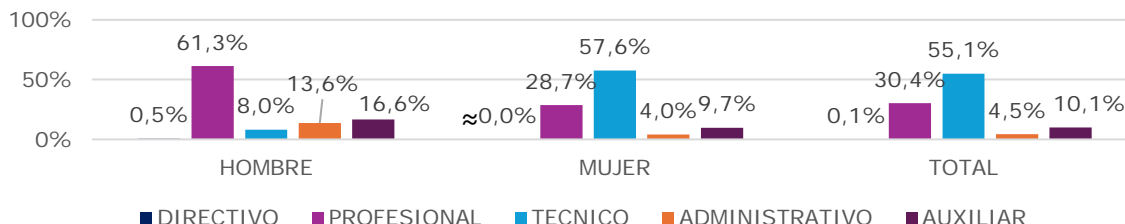
El estamento Técnico lo integra el 55,1% de la dotación, y se compone del 60% del total de mujeres, y solo del 8% de los hombres. A su vez, en el estamento Profesional pertenece el 30,4% de la dotación, componiéndose del 61,3% del total de hombres, y solo del 28,7% de las mujeres, es decir, proporcionalmente la mitad. No obstante, al aperturar el análisis en oficinas, se obtuvo equidad en la composición, ya que el 73,2% de los hombres y el 74% de las mujeres ocupa cargos en dicho estamento.

Por su parte, el estamento Directivo se compone en un 42,9% por hombres y en un 57,1% por mujeres, lo que se demuestra cierto equilibrio, aunque proporcionalmente, siguen siendo los hombres quienes tienen mayor presencia en relación a su mismo sexo.

¹ Pinto, A., Jiménez, R., Salazar, D., & Valenzuela, A. (2021). Educación Parvularia en Chile y Enfoque de Género ¿sexismo en Educación Inicial? *Revista del IICE* (49) 123-138.

Entre noviembre de 2024 y noviembre de 2025, solo 16 hombres y 32 mujeres en oficinas, y 1 hombre y 129 mujeres en unidades educativas obtuvieron una mejora en su estamento, que, en términos proporcionales, entre sexos, no representa brechas. No obstante, es reflejo de una baja movilidad interna y de dificultades para el desarrollo de carrera.

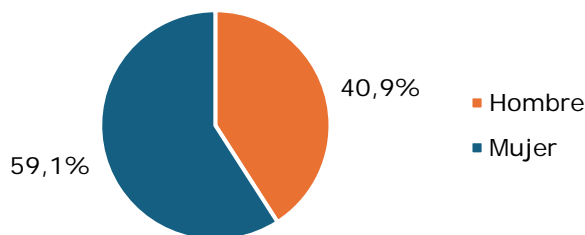
Gráfico n°7. Estamento de la dotación según sexo



Fuente: GESDEP JUNJI, 2025.

Esta diferencia se agudiza en el caso de las Jefaturas; a nivel nacional, el 9,5% de los hombres se desempeña en estas funciones, en contraste con solo el 4,8% de las mujeres. No obstante, en oficinas, se reduce la brecha, ya que el 11,3% de los hombres ejerce el cargo, frente al 9,4% de las mujeres, aunque sigue existiendo una mayor proporción de jefaturas masculinas. En términos de la composición, del 100% de las jefaturas en oficinas, el 40,9% son hombres y el 59,1% mujeres.

Gráfico n°8. Jefaturas en oficinas según sexo



Cabe señalar que en unidades educativas **no** existen jefaturas masculinas.

Fuente: GESDEP JUNJI, 2025.

Por otra parte, en cuanto a los cargos transitorios o de reemplazo, el 99,3% son mujeres. En las Unidades Educativas, el 11,3% de las mujeres está bajo la modalidad de reemplazo, frente al 6,1% de los hombres, lo que, en términos proporcionales, indica una gran rotación femenina.

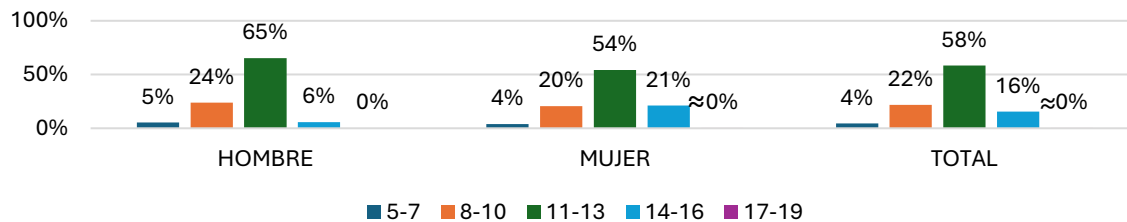
A su vez, dentro de las principales brechas halladas en este análisis, en la distribución de los grados (donde los números menores representan mayores niveles salariales), existe una concentración de hombres en los niveles menores:

El 43% del total de los hombres se desempeña en los grados 5-7, una cifra muy alta considerando su baja representatividad en el total de la dotación. Sin embargo, en los grados 23-25, se encuentra el 45% de las mujeres, y en las unidades educativas, estos niveles están en un 100% integrados por ellas.

Sin embargo, al aperturar este resultado en oficinas, el 72% de los hombres pertenece a los grados 5 a 13, siendo los grados 11-13 donde se concentra el 50% de ellos. Sin embargo, las mujeres entre los grados 5 a 13 representan un 61%, es decir, 10% menos que sus pares.

Al ahondar en el estamento Profesional en oficinas la tendencia a esta brecha se acorta, ya que el 65% de los hombres y 54% de las mujeres se desempeña entre los grados 11 a 13, pero los hombres solo en un 6% tienen grados de menor responsabilidad, a diferencia de un 21% de las mujeres.

Gráfico n°9. Tramos de Grados EUR del estamento Profesional en oficinas



Asimismo, los datos sugieren que los hombres tienen una mayor tasa de promoción o ascenso en términos del grado, ya que el 2,7% de los hombres recibió un aumento de grado en el último año, mientras que solo el 1,2% de las mujeres obtuvo este beneficio, lo que demuestra una baja movilidad.

Conclusión

El análisis de la dotación revela que las brechas de género dentro de la institución no solo persisten, sino que se manifiestan en múltiples niveles de su estructura organizacional. Aunque la presencia femenina es ampliamente mayoritaria, esta distribución no se traduce en igualdad de acceso a cargos de mayor jerarquía, estabilidad contractual o progresión salarial. Por el contrario, los datos muestran una segmentación ocupacional marcada, donde las mujeres se concentran en funciones altamente feminizadas, como las de Educadoras o Técnicos en Párvulos, con menor reconocimiento jerárquico y con mayor prevalencia de calidades contractuales transitorias.

Asimismo, se evidencia una sobrerrepresentación masculina en posiciones directivas y en grados altos, pese a que los hombres constituyen una proporción minoritaria de la dotación total. Esta disparidad sugiere la existencia de dinámicas institucionales que favorecen, directa o indirectamente, la movilidad ascendente masculina. Lo anterior se corrobora con las tasas de promoción, donde los hombres duplican en proporción a las mujeres en los ascensos de grado observados durante el último año.

En conjunto, los resultados indican que las desigualdades de género no responden únicamente a diferencias en funciones desempeñadas, sino que están estructuralmente integradas en la asignación de roles, el acceso a oportunidades y la progresión laboral. Esto subraya la necesidad de revisar las dinámicas internas, para que no solo reconozcan estas brechas, sino que impulsen acciones orientadas a equilibrar la distribución jerárquica, fortalecer la movilidad profesional de las mujeres y reducir la segregación ocupacional que actualmente caracteriza al funcionamiento institucional.

Anexo: Tablas de cruces de variables

Simbología:

%|: Porcentaje por columna

% —: Porcentaje por fila

≈ : Aproximadamente

Dependencia

	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	N	%
OFICINA	1031	84,2%	1787	7,2%	2818	10,9%
UE	213	15,8%	20921	92,8%	21134	89,1%
TOTAL	1244	100%	22708	100%	23952	100%

Funciones en Unidad Educativa dentro del Aula

	Hombre		Mujer			Total		
	n	%	% —	n	%	% —	N	%
AULA	24	11,3%	0,1%	17380	83,1%	99,9%	17404	82,4%
APOYO	180	84,5%	6,3%	2662	12,7%	93,7%	2842	13,4%
NO	9	4,2%	1,0%	879	4,2%	99,0%	888	4,2%
TOTAL	213	100%	1,0%	20921	100%	99,0%	21134	100%

Edad en años

Estadísticos	
Promedio de edad	40,25
Promedio de edad Hombres	40,24
Promedio de edad Mujeres	40,25
Mediana	39
Moda	35
Desviación estándar	10,1
Mínimo de edad	18
Máximo de edad	76

Edad en tramos

	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	N	%
<20	0	0,0%	20	0,1%	20	0,1%
20-29	96	7,7%	3313	14,6%	3409	14,2%
30-39	391	31,4%	8854	39,0%	9245	38,6%
40-49	421	33,8%	6053	26,7%	6474	27,0%
50-59	227	18,2%	3549	15,6%	3776	15,8%
60-69	104	8,4%	895	3,9%	999	4,2%
70-80	5	0,4%	24	0,1%	29	0,1%
Total	1244	100%	22708	100%	23952	100%

Antigüedad en tramos

	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	N	%
0-4	505	40,6%	8202	36,1%	8707	36,4%
5-9	360	28,9%	6579	29,0%	6939	29,0%
10-14	165	13,3%	3328	14,7%	3493	14,6%
15-19	123	9,9%	2931	12,9%	3054	12,8%
20-24	17	1,4%	512	2,3%	529	2,2%
25-29	25	2,0%	638	2,8%	663	2,8%
30-34	25	2,0%	425	1,9%	450	1,9%
35-39	18	1,4%	75	0,3%	93	0,4%
40-44	5	0,4%	15	0,1%	20	0,1%
45-49	1	0,1%	2	≈0%	3	≈0%
50-54	0	0%	1	≈0%	1	≈0%
Total	1244	100%	22708	100%	23952	100%

Dotación por región

	Hombre			Mujer			Total	
	n	% —	%	n	% —	%	N	%
DIRECCIÓN NACIONAL	180	0,8%	14,5%	251	1,0%	1,1%	431	1,8%
001. REGIÓN DE TARAPACÁ	39	0,2%	3,1%	701	2,9%	3,1%	740	3,1%
002. REGIÓN DE ANTOFAGASTA	40	0,2%	3,2%	859	3,6%	3,8%	899	3,8%
003. REGIÓN DE ATACAMA	42	0,2%	3,4%	633	2,6%	2,8%	675	2,8%
004. REGIÓN DE COQUIMBO	74	0,3%	5,9%	1529	6,4%	6,7%	1603	6,7%
005. REGIÓN DE VALPARAÍSO	74	0,3%	5,9%	2167	9,0%	9,5%	2241	9,4%
006. REGIÓN DEL LIBERTADOR GRAL. BERNARDO O'HIGGINS	53	0,2%	4,3%	1131	4,7%	5,0%	1184	4,9%
007. REGIÓN DEL MAULE	97	0,4%	7,8%	1866	7,8%	8,2%	1963	8,2%
008. REGIÓN DEL BIOBÍO	112	0,5%	9,0%	1951	8,1%	8,6%	2063	8,6%
009. REGIÓN DE LA ARAUCANÍA	104	0,4%	8,4%	1552	6,5%	6,8%	1656	6,9%
010. REGIÓN DE LOS LAGOS	81	0,3%	6,5%	1230	5,1%	5,4%	1311	5,5%
011. REGIÓN DE AYSÉN DEL GRAL. CARLOS IBÁÑEZ DEL CAMPO	39	0,2%	3,1%	438	1,8%	1,9%	477	2,0%

012. REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	44	0,2%	3,5%	653	2,7%	2,9%	697	2,9%
013. REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO	116	0,5%	9,3%	5985	25,0%	26,4%	6101	25,5%
014. REGIÓN DE LOS RÍOS	52	0,2%	4,2%	622	2,6%	2,7%	674	2,8%
015. REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA	56	0,2%	4,5%	682	2,8%	3,0%	738	3,1%
016. REGIÓN DE ÑUBLE	41	0,2%	3,3%	458	1,9%	2,0%	499	2,1%
TOTAL	1244	5,2%	100%	22708	94,8%	100%	23952	100%

Personal de Oficina por Región

	Hombre			Mujer			Total	
	n	% —	%	n	% —	%	N	%
DIRECCIÓN NACIONAL	178	6,3%	17,3%	250	8,9%	14,0%	428	15,2%
001. REGIÓN DE TARAPACÁ	38	1,3%	3,7%	64	2,3%	3,6%	102	3,6%
002. REGIÓN DE ANTOFAGASTA	40	1,4%	3,9%	72	2,6%	4,0%	112	4,0%
003. REGIÓN DE ATACAMA	37	1,3%	3,6%	65	2,3%	3,6%	102	3,6%
004. REGIÓN DE COQUIMBO	61	2,2%	5,9%	91	3,2%	5,1%	152	5,4%
005. REGIÓN DE VALPARAÍSO	66	2,3%	6,4%	150	5,3%	8,4%	216	7,7%
006. REGIÓN DEL LIBERTADOR GRAL. BERNARDO O'HIGGINS	45	1,6%	4,4%	101	3,6%	5,7%	146	5,2%
007. REGIÓN DEL MAULE	61	2,2%	5,9%	102	3,6%	5,7%	163	5,8%
008. REGIÓN DEL BIOBÍO	78	2,8%	7,6%	149	5,3%	8,3%	227	8,1%
009. REGIÓN DE LA ARAUCANÍA	77	2,7%	7,5%	110	3,9%	6,2%	187	6,6%
010. REGIÓN DE LOS LAGOS	58	2,1%	5,6%	98	3,5%	5,5%	156	5,5%
011. REGIÓN DE AYSÉN DEL GRAL. CARLOS IBÁÑEZ DEL CAMPO	30	1,1%	2,9%	46	1,6%	2,6%	76	2,7%
012. REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	32	1,1%	3,1%	52	1,8%	2,9%	84	3,0%
013. REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO	110	3,9%	10,7%	282	10,0%	15,8%	392	13,9%

014. REGIÓN DE LOS RÍOS	40	1,4%	3,9%	60	2,1%	3,4%	100	3,5%
015. REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA	40	1,4%	3,9%	45	1,6%	2,5%	85	3,0%
016. REGIÓN DE ÑUBLE	40	1,4%	3,9%	50	1,8%	2,8%	90	3,2%
Total	1031	36,6%	100%	1787	63,4%	100%	2818	100%

Personal de Unidades Educativas por Región

	Hombre			Mujer			Total	
	n	% -	%	n	% -	%	N	%
001. REGIÓN DE TARAPACÁ	1	≈0%	0,5%	637	3,0%	3,0%	638	3,0%
002. REGIÓN DE ANTOFAGASTA	0	0%	0%	787	3,7%	3,8%	787	3,7%
003. REGIÓN DE ATACAMA	5	0,02%	2,4%	568	2,7%	2,7%	573	2,7%
004. REGIÓN DE COQUIMBO	13	0,06%	6,1%	1438	6,8%	6,9%	1451	6,9%
005. REGIÓN DE VALPARAÍSO	8	0,04%	3,8%	2017	9,5%	9,6%	2025	9,6%
006. REGIÓN DEL LIBERTADOR GRAL. BERNARDO O'HIGGINS	8	0,04%	3,8%	1030	4,9%	4,9%	1038	4,9%
007. REGIÓN DEL MAULE	36	0,17%	16,9%	1764	8,4%	8,4%	1800	8,5%
008. REGIÓN DEL BIOBÍO	34	0,16%	15,7%	1802	8,5%	8,6%	1836	8,7%
009. REGIÓN DE LA ARAUCANÍA	27	0,13%	12,7%	1442	6,9%	6,8%	1469	7,0%
010. REGIÓN DE LOS LAGOS	23	0,11%	10,8%	1132	5,4%	5,4%	1155	5,5%
011. REGIÓN DE AYSÉN DEL GRAL. CARLOS IBÁÑEZ DEL CAMPO	9	0,04%	4,2%	392	1,8%	1,9%	401	1,9%
012. REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	12	0,06%	5,6%	601	2,8%	2,9%	613	2,9%
013. REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO	6	0,03%	2,8%	5703	26,9%	27,3%	5709	27,0%
014. REGIÓN DE LOS RÍOS	12	0,06%	5,6%	562	2,7%	2,7%	574	2,7%
015. REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA	16	0,08%	7,5%	637	3,0%	3,0%	653	3,1%
016. REGIÓN DE ÑUBLE	1	≈0%	0,5%	408	1,9%	1,9%	409	1,9%

TOTAL	213	1,01%	100%	20921	98,99%	100%	21134	100%
-------	-----	-------	------	-------	--------	------	-------	------

Departamentos

	Hombre			Mujer			Total		
	n	%	%—	n	%	%—	N	%	%—
GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	189	18,3%	32%	400	22,4%	68%	589	20,9%	100%
RECURSOS FINANCIEROS	275	26,7%	49%	284	15,9%	51%	559	19,8%	100%
CALIDAD EDUCATIVA	78	7,6%	16%	416	23,3%	84%	494	17,5%	100%
COBERTURA Y HABILITACIÓN DE ESPACIOS EDUCATIVOS	205	19,9%	59%	142	7,9%	41%	347	12,3%	100%
PLANIFICACIÓN	113	11,0%	49%	116	6,5%	51%	229	8,1%	100%
FISCALÍA Y ASESORÍA JURÍDICA	71	6,9%	37%	123	6,9%	63%	194	6,9%	100%
COMUNICACIONES Y CIUDADANÍA	28	2,7%	27%	75	4,2%	73%	103	3,7%	100%
TOTAL	959	93%*	%—	1556	87,4%*	%—	2515	89,2%*	%—

*no incluye unidades Educativas

Estamento

	Hombre			Mujer			Total	
	n	% —	%	n	%	% —	N	%
DIRECTIVO	6	0,5%	42,9%	8	≈0%	57,1%	14	0,1%
PROFESIONAL	763	61,3%	10,5%	6507	28,7%	89,5%	7270	30,4%
TECNICO	100	8,0%	0,8%	13086	57,6%	99,2%	13186	55,1%
ADMINISTRATIVO	169	13,6%	15,8%	904	4,0%	84,2%	1073	4,5%
AUXILIAR	206	16,6%	8,6%	2203	9,7%	91,4%	2409	10,1%
TOTAL	1244	100%	5,2%	22708	100%	94,8%	23952	100,0%

Estamento en Oficina

	Hombre			Mujer			Total	
	n	%	%—	n	%	%—	N	%
DIRECTIVO	6	0,6%	42,9%	8	0,4%	57,1%	14	0,5%
PROFESIONAL	755	73,2%	36,3%	1323	74,0%	63,7%	2078	73,7%
TECNICO	88	8,5%	37,0%	150	8,4%	63,0%	238	8,4%
ADMINISTRATIVO	125	12,1%	31,5%	272	15,2%	68,5%	397	14,1%
AUXILIAR	57	5,5%	62,6%	34	1,9%	37,4%	91	3,2%
TOTAL	1031	100%	36,6%	1787	100%	63,4%	2818	100%

Estamento en Unidades Educativas

	Hombre			Mujer			Total	
	n	%	%—	n	%	%—	N	%
PROFESIONAL	8	3,8%	0,2%	5184	24,8%	99,8%	5192	24,6%
TECNICO	12	5,6%	0,1%	12936	61,8%	99,9%	12948	61,3%
ADMINISTRATIVO	44	20,7%	6,5%	632	3,0%	93,5%	676	3,2%
AUXILIAR	149	70,0%	6,4%	2169	10,4%	93,6%	2318	11,0%
TOTAL	213	100,0%	1,0%	20921	100,0%	99,0%	21134	100,0%

Calidad Jurídica

	Hombre			Mujer			Total	
	n	% —	%	n	% —	%	N	%
EXTENSION HORARIA	7	0,6%	0,9%	797	3,5%	99,1%	804	3,4%
REEMPLAZO	16	1,3%	0,7%	2369	10,4%	99,3%	2385	10,0%
REEMPLAZO EXT. HORARIA	1	0,1%	1,1%	88	0,4%	98,9%	89	0,4%
SUPLENTE EXTERNO	0	0%	0%	10	≈0%	100%	10	≈0%
TITULAR	19	1,5%	3,0%	614	2,7%	97,0%	633	2,6%
TOTAL	1244	100%	5,2%	22708	100%	94,8%	23952	100%

Calidad Jurídica en Oficinas

	Hombre			Mujer			Total	
	n	%	%—	n	%	%—	N	%
CONTRATA	1012	98,2%	36,9%	1732	96,9%	63,1%	2744	97,4%
CONTRATA PARENTAL	1	0,1%	100%	0	0%	0%	1	≈0%
EXTENSION HORARIA	1	0,1%	100%	0	0%	0%	1	≈0%
REEMPLAZO	3	0,3%	33,3%	6	0,3%	66,7%	9	0,3%
TITULAR	14	1,4%	22,2%	49	2,7%	77,8%	63	2,2%
TOTAL	1031	100%	36,6%	1787	100%	63,4%	2818	100%

Calidad Jurídica en Unidades Educativas

	Hombre			Mujer			Total	
	n	%	%—	n	%	%—	N	%
CONTRATA	186	87,3%	1,1%	16996	81,2%	98,9%	17182	81,3%
CONTRATA PARENTAL	2	0,9%	1,9%	102	0,5%	98,1%	104	0,5%
EXTENSION HORARIA	6	2,8%	0,7%	797	3,8%	99,3%	803	3,8%
REEMPLAZO	13	6,1%	0,5%	2363	11,3%	99,5%	2376	11,2%
REEMPLAZO EXT. HORARIA	1	0,5%	1,1%	88	0,4%	98,9%	89	0,4%
SUPLENTE EXTERNO	0	0%	0%	10	≈0%	100%	10	≈0%
TITULAR	5	2,3%	0,9%	565	2,7%	99,1%	570	2,7%
TOTAL	213	100%	1%	20921	100%	99%	21134	100%

Grado EUR (agrupada)

	Hombre			Mujer			Total	
	n	%	%—	n	%	%—	N	%
2-4	0	0%	0%	1	≈0%	100%	1	≈0%
5-7	46	4%	43%	61	≈0%	57%	107	0,4%
8-10	186	15%	39%	287	1%	61%	473	2,0%
11-13	517	42%	39%	805	4%	61%	1322	5,5%
14-16	142	11%	8%	1698	7%	92%	1840	7,7%
17-19	52	4%	1%	4804	21%	99%	4856	20,3%
20-22	158	13%	5%	3062	13%	95%	3220	13,4%
23-25	25	2%	≈0%	10270	45%	100%	10295	43,0%
26-28	118	9%	6%	1720	8%	94%	1838	7,7%
TOTAL	1244	100%	5,2%	22708	100%	94,8%	23952	100%

Grado EUR en Oficinas (agrupada)

	Hombre			Mujer			Total	
	n	%	%—	n	%	%—	N	%
2-4	0	0%	0%	1	≈0%	100%	1	≈0,0%
5-7	46	4%	44%	58	3%	56%	104	3,7%
8-10	186	18%	40%	277	16%	60%	463	16,4%
11-13	513	50%	41%	746	42%	59%	1259	44,7%
14-16	134	13%	23%	439	25%	77%	573	20,3%
17-19	27	3%	28%	69	4%	72%	96	3,4%
20-22	95	9%	36%	171	10%	64%	266	9,4%
23-25	4	0%	31%	9	1%	69%	13	0,5%
26-28	26	3%	60%	17	1%	40%	43	1,5%
TOTAL	1031	100%	36,6%	1787	100%	63,4%	2818	100%

Grado EUR en Unidades Educativas (agrupada)

	Hombre			Mujer			Total	
	n	%	%—	n	%	%—	N	%
5-7	0	0%	0%	3	≈0%	100%	3	≈0%
8-10	0	0%	0%	10	≈0%	100%	10	≈0%
11-13	4	2%	6%	59	0,3%	94%	63	0,3%
14-16	8	4%	1%	1259	6%	99%	1267	6%
17-19	25	12%	1%	4735	23%	99%	4760	22,5%
20-22	63	30%	2%	2891	14%	98%	2954	14%
23-25	21	10%	≈0%	10261	49%	100%	10282	48,7%

26-28	92	43%	5%	1703	8%	95%	1795	8,5%
Total	213	100%	1,0%	20921	100%	99,0%	21134	100%

Grado EUR en Oficina según Calidad Jurídica: Profesional

	Hombre			Mujer			Total	
	n	%	%—	n	%	%—	N	%
5-7	40	5%	44%	51	4%	56%	91	4,4%
8-10	180	24%	40%	271	20%	60%	451	21,7%
11-13	493	65%	41%	718	54%	59%	1211	58,3%
14-16	42	6%	13%	282	21%	87%	324	15,6%
17-19	0	0%	0%	1	≈0%	100%	1	≈0,0%
Total	755	100%	36,3%	1323	100%	63,7%	2078	100%

Aumento de Grado

	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	N	%
NO	1191	97,3%	19893	98,8%	21084	98,7%
SI	33	2,7%	246	1,2%	279	1,3%
TOTAL	1224	100%	20139	100%	21363	100%

Aumento de Grado en Oficinas (nov 2024-nov 2025)

	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	N	%
NO	996	97,0%	1707	95,8%	2703	96,3%
SI	31	3,0%	74	4,2%	105	3,7%
TOTAL	1027	100%	1781	100%	2808	100%

Aumento de Grado en Unidades Educativas (nov 2024-nov 2025)

	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	N	%
NO	195	99,0%	18186	99,1%	18381	99,1%
SI	2	1,0%	172	0,9%	174	0,9%
	197	100%	18358	100%	18555	100%

Jefaturas

	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	N	%

NO	1108	90,5%	19166	95,2%	20274	94,9%
SI	116	9,5%	973	4,8%	1089	5,1%
TOTAL	1224	100%	20139	100%	21363	100%

Jefaturas en Oficinas

	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	N	%
NO	911	88,7%	1613	90,6%	2524	89,9%
SI	116	11,3%	168	9,4%	284	10,1%
TOTAL	1027	100%	1781	100%	2808	100%

Jefaturas en Unidades Educativas

	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	N	%
NO	197	100,0%	17553	95,6%	17750	95,7%
SI	0	0%	805	4,4%	805	4,3%
TOTAL	197	100%	18358	100%	18555	100%