



JUNJI

JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES

Mesa de
GÉNERO
JUNJI

POLÍTICA DE GÉNERO JUNJI

Programa de Trabajo de Género 2025

Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas

CONTENIDO

1. Marco Institucional y Alcance de la Política de Género de JUNJI	3
1.1. Presentación	3
1.2. Antecedentes y compromiso institucional	4
1.3. Marco normativo y referencial de la Política de Género	5
1.4. Naturaleza y alcance de la Política de Género	6
2. Marco de Sentido, Enfoques y Ejes Estratégicos de la Política de Género de JUNJI	7
2.1. Construcción participativa del marco de sentido de la Política de Género	7
2.2. Enfoques de la Política de Género	9
2.3. Principios orientadores de la Política de Género	10
2.4. Ejes estratégicos de la Política de Género	10
3. Objetivos y Lineamientos de la Política de Género de JUNJI	13
3.1. Objetivo general de la Política de Género	13
3.2. Objetivos específicos de la Política de Género	13
3.3. Implementación de la Política de Género	14
3.4. Instrumentos de gestión institucional para la implementación de la Política de Género	14
4. Gobernanza y Responsabilidades para la Implementación de la Política de Género de JUNJI	16
4.1. Mesas de Género como instancias de coordinación e implementación	16
4.2. Responsabilidades institucionales	17

PRIMERA PARTE

1. MARCO INSTITUCIONAL Y ALCANCE DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE JUNJI

1.1. Presentación

La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) es una institución del Estado de Chile, creada en 1970 por la Ley N° 17.301, como un estamento autónomo dependiente del Ministerio de Educación y cuyo fin es atender la educación inicial del país.

Su misión consiste en entregar Educación Parvularia de calidad y bienestar integral a niños y niñas preferentemente de 0 a 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.

En un proceso participativo a todo lo largo de nuestro territorio, funcionarios y funcionarias de la institución declararon los siguientes valores institucionales, que impactan directamente en el bienestar integral y la calidad de la Educación Parvularia que reciben los niños y niñas y son la base de esta política:

- **Compromiso**
- **Empatía**
- **Respeto**

La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), como institución pública de Educación Parvularia, asume la responsabilidad ética, social e institucional de **promover la igualdad de género y la no discriminación** en todos los ámbitos de su quehacer, reconociendo que las desigualdades de género constituyen una problemática estructural que impacta tanto en las trayectorias educativas de niños y niñas, como en las condiciones laborales, relacionales y organizacionales de quienes integran la comunidad educativa.

Esta Política reconoce que la Educación Parvularia cumple un rol estratégico en la transformación cultural y social del país, al incidir tempranamente en la construcción de identidades, vínculos y aprendizajes, por tanto, la incorporación del enfoque de género resulta fundamental para garantizar una educación inclusiva, no sexista, considerando el enfoque de derechos como uno de los principios fundamentales de las Bases Curriculares

de Educación Parvularia, reconociendo a niños y niñas como personas singulares y diversas entre sí, sujetos de derechos, en crecimiento y desarrollo de todas sus potencialidades (biológicas, psicológicas, socioculturales).¹

Desde esta convicción, la Política de Género de JUNJI se concibe como un instrumento orientador, destinado a fortalecer una **cultura institucional** basada en el respeto, la dignidad de las personas, la igualdad de oportunidades y el bienestar integral. Su propósito es contribuir a la erradicación de estereotipos de género, prácticas discriminatorias y cualquier forma de violencia, tanto en los espacios educativos como en los laborales, considerando la diversidad de realidades presentes en los distintos territorios del país.

1.2. Antecedentes y compromiso institucional

A lo largo de su trayectoria, JUNJI ha desarrollado diversas iniciativas orientadas a promover la equidad de género, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la inclusión, tanto en el ámbito educativo como en la gestión interna. La implementación de estas iniciativas se materializa a través del *Programa de Género* de JUNJI que incluye medidas asociadas al *Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)*, a los *Planes Regionales de Género*, asociados a los *Convenio de Alta Dirección Pública (CADP)* de Directoras y Directores regionales. Así como con los compromisos ministeriales asumidos por el Ministerio de Educación, y en la conformación de instancias institucionales internas y externas de coordinación y gobernanza en materias de género.

Sin perjuicio de lo anterior, los antecedentes levantados mediante diagnósticos institucionales, procesos participativos y estudios recientes dan cuenta de la persistencia de **Inequidades, Brechas y Barreras (IBB)** de género que requieren ser abordadas de manera sistemática, integral y sostenida en el tiempo, con una mirada estructural e interinstitucional. Ejemplo de esto, es el abordaje de la feminización de los cuidados y cómo esto impacta en la estructura organizacional.

En este contexto, la elaboración de la Política de Género de JUNJI responde a la necesidad de contar con un marco institucional explícito que permita ordenar, articular y dar coherencia a las acciones en materia de género, fortaleciendo la transversalización del enfoque en todos los niveles de la institución y consolidando un compromiso institucional claro con la **igualdad sustantiva y el respeto a la diversidad**.

¹ Bases Curriculares de Educación Parvularia.

1.3. Marco normativo y referencial de la Política de Género

La Política de Género de JUNJI se enmarca en la normativa nacional vigente y en los compromisos internacionales ratificados por el Estado de Chile en materia de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación e inclusión, así como en los principios y orientaciones del sistema educativo.

Marco Normativo Internacional

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948)
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, Belem do Pará (ONU, 1979)
- La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (OEA, 1994)
- Protocolo facultativo de la convención sobre Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer.
- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer en Beijing (ONU, 1995).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2010), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. N°4 y N°5.
- Convención sobre los Derechos del Niño, (ONU,1989).
- Convenio 190, (OIT, 2019).
- Recomendación Núm. 206 /R206. (OIT,2019)

Normativa Nacional

- Constitución Política de la República de Chile.
- Ley General de Educación N° 20.370
- Ley Aseguramiento de la Calidad de la Educación N° 20.520.
- Ley N°20.609 establece medidas contra la discriminación
- La Ley de Inclusión Escolar N° 20.845.
- Ley N°21.675, Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- Ley N°21.643, modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- Ley N°20.820, crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y modifica normas legales que indica.
- Decreto 2/2024 Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Decreto 44/2024 Aprueba nuevo Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable.

1.4. Naturaleza y alcance de la Política de Género

La Política de Género de JUNJI tiene un alcance institucional amplio y transversal, y considera a toda la **comunidad educativa**, entendida como el conjunto de personas y actorías que participan directa o indirectamente en el quehacer educativo y organizacional de la institución.

En este sentido, la Política es aplicable a las personas funcionarias de JUNJI, tanto de oficinas como de unidades educativas; a los niños y niñas que participan en los programas y modalidades educativas de la institución; a sus familias y personas cuidadoras; y a las personas trabajadoras externas que desarrollan funciones en los establecimientos y dependencias de JUNJI, tales como manipuladoras de alimentos, personal de aseo, seguridad u otros servicios asociados.

La Política de Género establece definiciones estratégicas, principios y lineamientos generales para la transversalización del enfoque de género en la institución. A su vez, orienta el actuar institucional en todos los espacios, relaciones y procesos en los que JUNJI tiene incidencia, promoviendo entornos educativos y laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación, estableciendo un marco común de principios que deben ser considerados en la gestión, la práctica pedagógica, la convivencia y la vinculación con la comunidad.

Esta Política no reemplaza ni duplica otros instrumentos normativos, planes o protocolos vigentes, sino que los articula y fortalece la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de acciones en materia de género.

SEGUNDA PARTE

2. MARCO DE SENTIDO, ENFOQUES Y EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE JUNJI

2.1. Construcción participativa del marco de sentido de la Política de Género

La Política de Género de JUNJI entrega un marco institucional, cuyo propósito es avanzar de manera progresiva y sostenida hacia la **igualdad sustantiva de género**, tanto en el quehacer educativo, como en las condiciones laborales y relacionales de quienes integran la comunidad educativa, transformando la forma en que la institución se vincula e impacta su entorno. De esta manera, articula y da coherencia a los distintos instrumentos, planes, programas y acciones institucionales en materia de género, asegurando su alineación con la normativa vigente, los compromisos internacionales asumidos por el Estado de Chile y las definiciones estratégicas de la institución.

Esta Política se construyó a partir de un **proceso amplio y participativo**, que contó con la contribución de más de 10.000 personas a nivel nacional, entre funcionarias y funcionarios, integrantes de comunidades educativas y otras actorías vinculadas al quehacer institucional, respondiendo encuestas, participando de talleres y entrevistas.

Este proceso permitió recoger percepciones diversas, desde distintos niveles y situadas en los distintos territorios, y construir de manera colectiva un **marco de sentidos** común en torno a las principales **inequidades, brechas y barreras (IBB)**. También permitió identificar los desafíos y oportunidades en materia de género en JUNJI. Para ello, se consideró tres instrumentos de levantamiento de información y reflexión:

- **Diagnósticos Regionales de Género**, desarrollados en las dieciséis regiones del país, liderados por los Encargados de Mesas de Género de JUNJI y Directores y Directoras Regionales que permitieron identificar IBB desde diversas metodologías y perspectivas, con pertinencia territorial, abordando el ámbito educativo, como la gestión institucional, e incluyendo a toda la comunidad educativa.²

² Participaron 6.189 personas a nivel nacional, incluyendo a personal de oficinas, unidades educativas, y actorías relevantes como familias y gremios.

- **Talleres participativos para la construcción de la Política de Género**, realizados a nivel nacional, con la participación de funcionarias y funcionarios, integrantes de las comunidades educativas y otras actorías relevantes de la institución. Estas actividades se realizaron mayoritariamente de manera presencial y permitió la interacción de los participantes, favorecieron espacios de diálogo, reflexión colectiva y reconocimiento de experiencias diversas, identificando IBB de género en la gestión de JUNJI.³
- **Encuesta sobre diversidad sexual y género a funcionarias y funcionarios**, de alcance nacional, que permitió complementar el proceso participativo con análisis cuantitativo de las percepciones presentes en la institución.⁴ Estuvo disponible desde el 30 de septiembre hasta el 31 de octubre de 2025.

Por tanto, la Política se construyó a partir de la identificación de IBB de género estructurales, que persisten en distintos ámbitos del quehacer institucional, identificadas a través de diagnósticos, encuestas y procesos participativos desarrollados a nivel nacional y regional. Dichas IBB de género evidencian que, pese a los avances normativos y programáticos impulsados en los últimos años, y al sostenido trabajo institucional en la transversalización de un enfoque de género, subsisten desigualdades tanto en las trayectorias educativas de niños y niñas, como en las trayectorias laborales, en la distribución de las responsabilidades de cuidado, en la reproducción de estereotipos de género y en el abordaje de situaciones de violencia y discriminación arbitraria, entre otras.

En su conjunto, estos instrumentos conformaron un proceso enriquecedor de reflexión institucional, que permitió sistematizar aprendizajes, tensiones y consensos desde los distintos niveles y territorios de JUNJI, otorgando legitimidad, pertinencia y sustento técnico a la presente Política.

Los antecedentes detallados, resultados y análisis derivados de estos instrumentos se presentan en informes complementarios, los cuales constituyen el respaldo técnico para la implementación de la Política de Género.⁵

3 Participaron más de 820 personas, en 45 talleres en las 16 regiones del país y DIRNAC.

4 con un total de 3.650 respuestas a nivel nacional.

5 Informe complementario Talleres de Género , Informe Complementario Diagnósticos Regionales, Informe de Cumplimiento Actividad 8.3 Encuesta de Género 2025.

En coherencia con su misión institucional, JUNJI reconoce que la Educación Parvularia cumple un rol clave en la transformación cultural, al incidir tempranamente en la construcción de identidades, relaciones y aprendizajes. En este contexto, la Política de **Género asume que la igualdad sustantiva y el respeto a las diversidades**, no constituyen únicamente un mandato ético o normativo, sino una condición fundamental para garantizar el bienestar integral, el desarrollo pleno, y el efectivo ejercicio de derechos desde la primera infancia.

2.2. Enfoques de la Política de Género

La Política de Género de JUNJI se sustenta en un conjunto de enfoques que orientan su diseño, implementación y evaluación, y que permiten abordar las desigualdades de género de manera integral y coherente con el marco institucional y normativo vigente.

- **Enfoque de derechos humanos**, que reconoce a todas las personas como sujetas de derechos, promoviendo la igualdad, la no discriminación y el respeto irrestricto a la dignidad humana en todos los ámbitos de la gestión institucional y educativa.
- **Enfoque inclusivo**, que reconoce y valora la diversidad presente en las comunidades educativas y laborales, considerando las distintas trayectorias, identidades, contextos culturales, territoriales y sociales de las personas. Este enfoque orienta la acción institucional hacia la eliminación de barreras que limitan la participación, el aprendizaje, el desarrollo y el bienestar, promoviendo entornos educativos y laborales que acojan la diversidad y garanticen el acceso y ejercicio de derechos en condiciones de equidad.
- **Enfoque de género** como una herramienta analítica y transformadora, que permite identificar, cuestionar y modificar las desigualdades estructurales construidas social y culturalmente entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas.
- **Enfoque de igualdad sustantiva**, entendiendo que el trato igualitario no siempre garantiza resultados equitativos, y que, por tanto, es necesario implementar medidas institucionales diferenciadas que permitan corregir desventajas históricas y estructurales.
- **Enfoque de corresponsabilidad**, promoviendo una distribución más equitativa de las tareas de cuidado y domésticas entre géneros, así como una responsabilidad compartida entre el Estado, las instituciones, las familias y la comunidad.

- **Enfoque interseccional**, reconociendo que las desigualdades de género pueden intensificarse cuando interactúan con otros factores, tales como el territorio, la condición socioeconómica, la pertenencia a pueblos originarios, la nacionalidad, la edad, la discapacidad u otras formas de exclusión.

Estos enfoques se comprenden de manera complementaria y articulada, y orientan de forma transversal la implementación de la Política de Género de JUNJI en todos los niveles y ámbitos de la institución.

2.3. Principios orientadores de la Política de Género

La implementación de la Política de Género de JUNJI se regirá por los siguientes principios orientadores, los cuales deberán ser considerados de manera transversal en los distintos niveles y ámbitos de la institución:

- **Transversalidad**, incorporando el enfoque de género en todos los ámbitos de su gestión, prácticas pedagógicas, gestión de personas, la vinculación con las familias y la comunidad.
- **Oportunidad**, priorizando acciones anticipatorias de prevención y promoción frente a la discriminación, la violencia y los sesgos de género.
- **Participación**, promoviendo el involucramiento activo de funcionarias y funcionarios, comunidades educativas y actorías relevantes en la implementación de la Política.
- **Coherencia**, asegurando consistencia entre el marco normativo, el discurso institucional y las prácticas cotidianas.
- **Mejora continua**, mediante procesos de seguimiento, evaluación y ajuste permanente de las acciones implementadas.

2.4. Ejes estratégicos de la Política de Género

Los ejes estratégicos de la Política de Género de JUNJI se definen a partir de los aprendizajes y consensos construidos durante el proceso participativo de elaboración del marco de sentidos, en particular a partir de las dimensiones trabajadas en los talleres realizados a nivel nacional. Estas dimensiones permitieron identificar **ámbitos prioritarios** de intervención

institucional, en los cuales se concentran las principales desigualdades y desafíos en materia de género. La Política de Género de JUNJI se estructurará bajo los siguientes ejes estratégicos:

N°1: Niños y niñas

Este eje tiene por objetivo promover experiencias educativas que favorezcan el desarrollo integral de niños y niñas en un marco de igualdad, libres de estereotipos de género, reconociendo sus capacidades, intereses y potencialidades en igualdad de condiciones.

La Política de Género orienta a JUNJI a fortalecer la **coherencia** entre el marco curricular de la Educación Parvularia y las prácticas pedagógicas cotidianas, promoviendo una educación no sexista que contribuya a la construcción temprana de relaciones respetuosas, inclusivas y equitativas resguardando el bienestar integral y el ejercicio de derechos desde la primera infancia.

N° 2: Comunidad educativa

Este eje busca fortalecer relaciones de corresponsabilidad entre las distintas actorías de la comunidad educativa, reconociendo la diversidad de familias contextos y trayectorias presentes en los territorios, y desafiando los patrones culturales que asignan de manera desigual las tareas y responsabilidades de cuidado y crianza.

La Política de Género orienta el **desarrollo** de prácticas institucionales y comunicacionales inclusivas, que amplíen la participación de padres, cuidadores y referentes masculinos, promuevan el reconocimiento de distintas configuraciones familiares y contribuyan a la sensibilización de las comunidades educativas en torno a la igualdad de género y el enfoque de derechos.

N°3: Ambientes laborales

Este eje se orienta a consolidar ambientes laborales que promuevan la igualdad de oportunidades, el bienestar integral y la erradicación de toda forma de violencia, acoso o discriminación basada en género.

La Política de Género establece como prioritario el **fortalecimiento** y reconocimiento de las trayectorias laborales, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar desde un enfoque de corresponsabilidad, así como la prevención, detección y abordaje oportuno de situaciones de violencia, acoso o discriminación, asegurando condiciones de trabajo seguras y bientratantes para funcionarias y funcionarios.

N°4: Impacto social

Este eje reconoce a JUNJI como un actor estratégico en la promoción de la igualdad de género y la transformación cultural, tanto al interior de la institución como en su relación con las comunidades y la sociedad en su conjunto.

La Política de Género orienta a fortalecer el **posicionamiento** institucional de JUNJI como referente en Educación Parvularia con enfoque de género, visibilizando el rol transformador y su compromiso con la igualdad, la diversidad y los derechos humanos, y contribuyendo a cuestionar la asociación histórica entre cuidado y feminización, promoviendo cambios culturales sostenidos en el tiempo.

TERCERA PARTE

3. OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE JUNJI

3.1. Objetivo general de la Política de Género

La Política de Género de JUNJI tiene como objetivo general orientar la acción institucional para avanzar de manera progresiva y sostenida hacia la igualdad sustantiva de género, mediante la transversalización de la perspectiva de género e inclusión en los ámbitos educativo, laboral, organizacional y relacional, contribuyendo al bienestar integral de las personas que integran su comunidad educativa.

3.2. Objetivos específicos de la Política de Género

A partir de los ejes estratégicos definidos, la Política de Género de JUNJI establece los siguientes objetivos específicos:

1. Promover **una educación parvularia** no sexista, con igualdad de trato y de oportunidades para niños y niñas, a través de prácticas inclusivas y coherentes con el enfoque de derechos.
2. Fortalecer la **corresponsabilidad** en las comunidades educativas, reconociendo el rol de las familias desde su diversidad, contextos y trayectorias.⁶
3. Contribuir a la construcción de **ambientes laborales** equitativos, bientratantes y libres de violencia, fortaleciendo la igualdad de oportunidades, el reconocimiento, el bienestar integral y la protección de derechos.
4. Posicionar a JUNJI como un actor relevante en la promoción de la **igualdad de género** y la transformación cultural, reforzando su rol educativo y social en los territorios.
5. Promover acciones de **impacto social**, a través de la provisión del servicio que tiendan a aumentar los niveles de equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y entre niñas y niños.

⁶ Política de Reconocimiento y Participación de las Familias. Ediciones de la JUNJI.

3.3. Implementación de la Política de Género

Los lineamientos para la implementación de la Política de Género están basados en los ejes y principios definidos para perseguir el logro de los objetivos del presente instrumento.

- **Transversalización** del enfoque de género, incorporándolo de manera sistemática en la gestión integrada institucional, las prácticas pedagógicas, los procesos de gestión de personas y la vinculación con las comunidades educativas.
- **Coherencia** entre marco normativo y práctica institucional, promoviendo la consistencia entre las definiciones estratégicas de la Política, la normativa, los instrumentos de gestión vigentes, y las prácticas cotidianas en oficinas y unidades educativas.
- **Oportunidad**, priorizando acciones que contribuyan a la prevención de la discriminación, los sesgos de género y las distintas formas de violencia, fortaleciendo una cultura institucional basada en el buen trato, respeto y cuidado colectivo.
- **Participación y corresponsabilidad**, promoviendo la participación activa de funcionarias, funcionarios, comunidades educativas y actores relevantes en la implementación de la Política, reconociendo la corresponsabilidad institucional, familiar y social.
- **Pertinencia territorial**, considerando las particularidades de los territorios y las realidades regionales en la implementación de las orientaciones de la Política.
- Asegurar la **mejora continua** de los procesos, a través de la implementación de estrategias de seguimiento, evaluación y diagnósticos periódicos y pertinentes.

3.4. Instrumentos de gestión institucional para la implementación de la Política de Género

La Política de Género de JUNJI se **implementa** a través de una **Estrategia de Género**, que agrupa los compromisos en esta materia, vinculados a dos instrumentos de gestión definidos para este fin: el Programa de Género Institucional y los Planes Regionales de Género. Estos permiten operacionalizar sus objetivos y lineamientos de manera coherente, articulada y pertinente a los distintos niveles de la institución, tributando a los instrumentos de transversalización del enfoque de género nacionales e internacionales.

Programa de Género Institucional

El Programa de Género es el principal instrumento de gestión para la implementación de la Política de Género a nivel institucional. Su propósito es traducir los lineamientos estratégicos de la política en iniciativas y acciones de alcance nacional, sirviendo de puente metodológico con los compromisos ministeriales, la normativa vigente y los planes y programas nacionales en materia de género.

Se formula e implementa desde el nivel central, a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, en articulación con los departamentos y unidades asesoras a nivel nacional, y contrapartes regionales según corresponda. Su implementación es guiada y acompañada por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y el Ministerio de Educación. De esta manera, el Programa de Género orienta y ordena la acción institucional, alineando las iniciativas, fortaleciendo la coherencia entre los distintos ámbitos de intervención, y la responsabilidad fiscal.

En términos metodológicos el programa se compone de medidas tendientes a disminuir o erradicar IBB de género. Cada servicio puede definir cuáles de estas medidas comprometidas tributarán al Programa de mejoramiento de la gestión (PMG), convirtiendo la implementación de este programa en una prioridad para la gestión institucional.

Planes de Género Regionales

Los Planes de Género Regionales constituyen el instrumento mediante el cual las Direcciones Regionales implementan, a nivel territorial, los lineamientos definidos en la Política de Género y en el Programa de Género Institucional. Estos planes se elaboran considerando las particularidades territoriales, las IBB identificadas a nivel regional, y las prioridades institucionales. Tienen como propósito operacionalizar la transversalización del enfoque de género de manera pertinente a los contextos locales, sin perder coherencia con los lineamientos nacionales.

Se enmarcan en los énfasis del Programa de Género Institucional, asegurando una relación de complementariedad y retroalimentación entre el nivel central y las regiones. A su vez, se articulan con otros instrumentos de gestión regional y con los planes y programas institucionales vigentes, vinculándose al Convenio de Alta Dirección Pública de Directores y Directoras regionales, contribuyendo a la transversalización del enfoque de género en la gestión regional.

La formulación e implementación, seguimiento y actualización de los Planes de Género Regionales se realiza en el marco de la gobernanza institucional, con un rol activo de las Mesas de Género Regionales y el acompañamiento técnico del nivel central.

CUARTA PARTE

4. GOBERNANZA Y RESPONSABILIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE JUNJI

La implementación de la Política de Género está sustentada en un modelo de gobernanza institucional que reconoce la transversalización de la perspectiva de género como una responsabilidad compartida, progresiva y sostenida en el tiempo, basado en la articulación institucional entre niveles central y regional, en instancias formales de coordinación, particularmente las Mesas de Género, las que cumplen un rol clave en la implementación, seguimiento y retroalimentación de los programas y planes de género.

Este modelo busca asegurar coherencia institucional, pertinencia territorial y continuidad de las acciones, evitando la fragmentación de iniciativas y fortaleciendo el compromiso institucional en su conjunto. Permite el intercambio de aprendizajes, el acompañamiento técnico y la mejora continua de las acciones implementadas.

4.1. Mesas de Género como instancias de coordinación e implementación

Mesa de Género Institucional

La Mesa de Género Institucional constituye la instancia de coordinación a nivel central para la implementación de la Política de Género.

Sus funciones principales son:

- Diseñar e implementar estrategias para la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional
- Formular e implementar el Programa de Género Institucional
- Acompañar técnica y metodológicamente a las Mesas de Género Regionales.
- Contribuir al seguimiento de los avances institucionales en materia de género.
- Asesorar a las autoridades Institucionales en Materias de Género.

Mesas de Género Regionales

Las Mesas de Género Regionales son instancias de trabajo colaborativo, formalmente constituidas por resolución exenta, orientadas a transversalizar el enfoque de género en la gestión regional de JUNJI.

Estas Mesas tienen como funciones principales:⁷

- Participar en la elaboración, implementación y seguimiento de los Planes de Género Regionales
- Asesorar a las Directoras o Directores Regionales en materias de género;
- Contribuir a la identificación de desigualdades y desafíos territoriales;
- Articular a los distintos equipos regionales en torno a la implementación de la Política de Género.

4.2. Responsabilidades institucionales

Vicepresidencia Ejecutiva

La Vicepresidencia Ejecutiva, como máxima autoridad institucional, es responsable de la implementación de la Política de Género, asegurando su alineación con los lineamientos institucionales, ministeriales y normativos vigentes. Asimismo, le corresponde promover la transversalización de la perspectiva de género en la institución y velar por la incorporación de la Política en los principales instrumentos de gestión institucional.

Directores y Directoras Regionales

Las Directoras y Directores Regionales son responsables de implementar la Política de Género en el ámbito territorial, asegurando las condiciones institucionales necesarias para su desarrollo. En particular, les corresponde respaldar y promover el funcionamiento de las Mesas de Género Regionales, asegurar la implementación de los Planes de Género y propiciar la incorporación del enfoque de género en la gestión regional, con llegada directa a las unidades educativas.

Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas

El Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas es responsable de coordinar, a nivel institucional, la implementación de la Política de Género, en concordancia con los compromisos ministeriales y los instrumentos de gestión vigentes. Entre sus responsabilidades se encuentran:

- Formular e implementar el Programa de Género de JUNJI.
- Articular el trabajo de la Mesa de Género Institucional.
- Entregar orientaciones técnicas y metodológicas a las regiones.
- Realizar seguimiento general a la implementación de la Política de Género.

⁷ Resolución exenta N° 015/0505 del 31-07-2023.

Subdirecciones de Gestión y Desarrollo de las Personas

Las Subdirecciones de Gestión y Desarrollo de las Personas Regionales cumplen un rol de apoyo técnico y articulación territorial en la implementación de la Política de Género, les corresponde:

- La coordinación y funcionamiento de las Mesas de Género Regionales
- Contribuir a la formulación, implementación y seguimiento de los Planes de Género Regionales
- Asesorar al Director Regional en materias de transversalización de la perspectiva de género.

Departamento de Calidad Educativa:

El Departamento de Calidad Educativa será responsable de, diseñar e intencionar la implementación de estrategias para la transversalización del enfoque de género en la implementación del servicio educativo, articulado con el marco curricular y normativo del nivel de Educación Parvularia.

A través de lineamientos, orientaciones técnicas, material de apoyo, diseño de formaciones y asesoría técnica territorial.

Subdirecciones de Calidad Educativa

Las Subdirecciones de Calidad Educativa le corresponde asegurar la implementación de procesos educativos de calidad, resguardando las trayectorias educativas, con igualdad de oportunidades, para niños y niñas.

Departamento de Comunicaciones y Ciudadanía Nacional y Subdirecciones Regionales:

Al Departamento de Comunicaciones y Ciudadanía le corresponde visibilizar el quehacer y la visión de la institución, junto al liderazgo de las relaciones institucionales con organismos gubernamentales y no gubernamentales, relacionados con la sociedad civil y la participación ciudadana.

En el marco de la visibilización de nuestro quehacer, el departamento de comunicaciones es responsable de resguardar la difusión comunicacional de la Política de Género a las funcionarias y funcionarios de la JUNJI, tanto en oficina como Jardines Infantiles, con el objetivo de que todos los equipos conozcan el detalle de este importante insumo. De esta forma, se espera la visibilización de la Política de Género a través de un trabajo comunicacional interno que permee a la institución.

Son responsables de la implementación de los Planes Comunicacionales de Género nacional y regional, enmarcados en los planes y programa de trabajo.

En síntesis, la Política de Género de JUNJI, constituye una expresión del compromiso institucional con la igualdad sustantiva, la inclusión y el enfoque de derechos, reconociendo que la Educación Parvularia cumple un rol estratégico en la transformación cultural y social del país. Este instrumento recoge aprendizajes construidos colectivamente, evidencia institucional y marcos normativos vigentes, y los articula en un marco coherente que orienta la acción institucional en los ámbitos educativo, laboral, organizacional y comunitario.

Su implementación representa un proceso progresivo y sostenido en el tiempo, que requiere del compromiso activo de todos los niveles de la institución y de las distintas actorías que conforman la comunidad educativa.

En este sentido, la Política de Género de JUNJI no se concibe como un punto de llegada, sino como un marco vivo y dinámico, llamado a actualizarse y fortalecerse a partir de la experiencia, el aprendizaje institucional y los desafíos emergentes, con el propósito de contribuir de manera efectiva al bienestar integral de niños y niñas, e funcionariado y de la comunidad educativa.

