

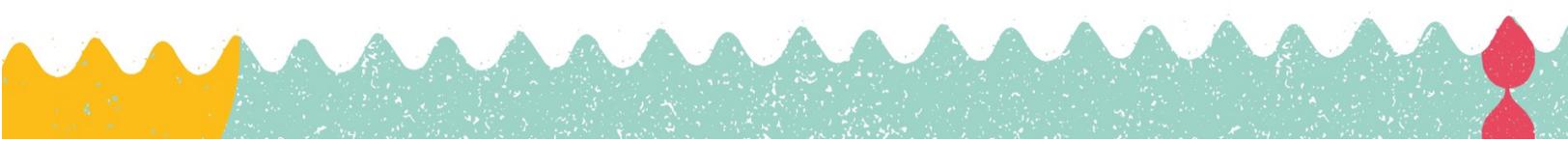


# REPORTE ANUAL DE DATOS DE PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 2022

Medida 8.1 Programa de Género JUNJI

Mesa de  
**GÉNERO**

Departamento Gestión y Desarrollo de Personas



## Contenido

<b>Antecedentes</b> .....	2
<b>Resumen Ejecutivo</b> .....	3
<b>Caracterización del Personal</b> .....	4
<b>Direcciones Regionales</b> .....	6
<b>Cargos de Jefatura</b> .....	7
<b>Jefaturas</b> .....	7
<b>Participación por género según estamento</b> .....	8
<b>Jardines Infantiles</b> .....	9
<b>Oficinas</b> .....	11
<b>Distribución por Departamentos y Subdirecciones</b> .....	12
<b>Dirección Nacional</b> .....	12
<b>Direcciones Regionales</b> .....	13
<b>Remuneraciones</b> .....	15
<b>Renta Bruta</b> .....	16
<b>Dirección Nacional</b> .....	16
<b>Direcciones Regionales</b> .....	17
<b>Grados (Escala de remuneraciones)</b> .....	18
<b>Movilidad</b> .....	19
<b>Formación y Capacitaciones</b> .....	20
<b>Permiso Parental Post Natal y Licencias Maternales</b> .....	20

## Antecedentes

El presente informe se enmarca en el contexto del Programa de Trabajo Género 2022, llevado a cabo por la mesa de género de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en coordinación con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Se refiere a la medida número N° 8.1 “Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género cuando corresponda”, del Programa de Trabajo de Género 2022, que tiene como finalidad contribuir a identificar y disminuir brechas de género identificadas en la institución *“Al ser la JUNJI una institución altamente feminizada, se ha asumido por superada la desigualdad de género en el ámbito laboral, por lo que no existen datos recientes que den cuenta de la posible existencia de brechas de género en materia de derechos y condiciones laborales en el servicio”*.<sup>1</sup>

---

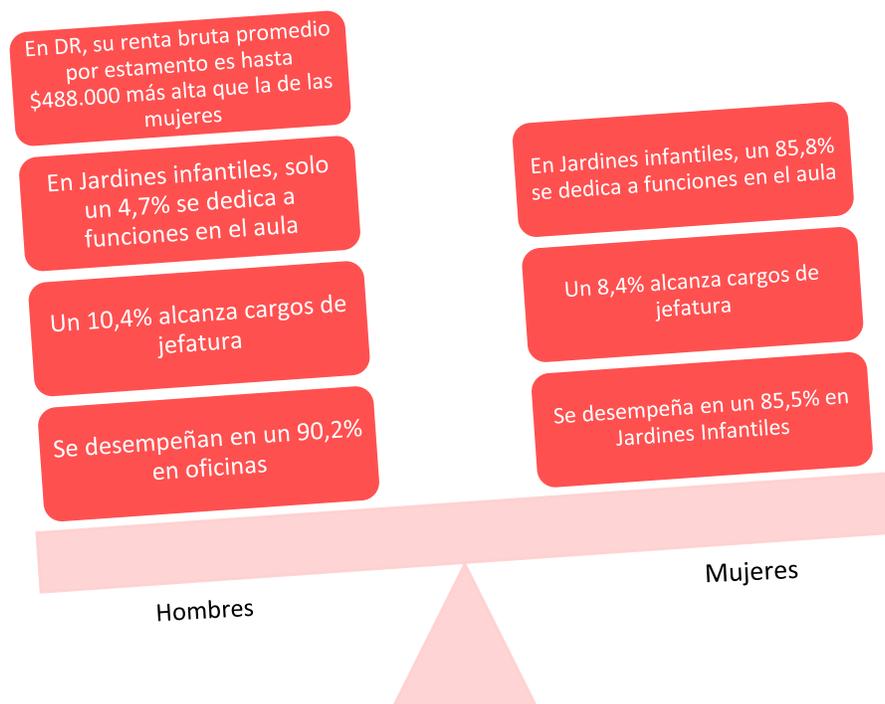
<sup>1</sup> Programa de Trabajo género 2022 e JUNJI, pág. 23

## Resumen Ejecutivo

El informe que se desarrolla a continuación nos presenta una serie de datos respecto al personal de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, estudiados y comparados desde una perspectiva de género. Es importante destacar el enfoque con el que se debe mirar los datos en una institución donde **EL 94,11% DEL PERSONAL SON MUJERES, Y 5,89% SON HOMBRES.**

Dado lo anterior, se debe tener en consideración al leer este informe que, la comparación porcentual de datos ENTRE hombres y mujeres no es lo que más información nos entrega, sino que cómo es la distribución dentro de cada universo de datos: **PORCENTAJE DEL TOTAL DE HOMBRES, VERSUS PORCENTAJE DEL TOTAL DE MUJERES, PARA CADA ÍTEM ESTUDIADO.**

Los principales datos de este análisis nos muestran que:



## Caracterización del Personal

El personal que se considerará para el presente informe corresponde a funcionarias y funcionarios de planta, contrata<sup>2</sup>, y honorarios, cuya distribución por calidad jurídica y sexo es la siguiente<sup>3</sup>:

Calidad Jurídica	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
<b>Planta - Contrata</b>	1.019	18.175	19.194	<b>96,19%</b>
Honorarios	156	605	761	<b>3,81%</b>
Total	1.175	18.780	19.955	<b>100%</b>
Porcentaje	<b>5,89%</b>	<b>94,11%</b>	<b>100%</b>	

Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

A su vez, la distribución de personal en jardines infantiles y oficinas corresponde a:

Dependencia	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
<b>Jardín</b>	171	16.944	17.115	<b>85,77%</b>
Oficina	1.004	1.836	2.840	<b>14,23%</b>
Total	<b>1.175</b>	<b>18.780</b>	<b>19.955</b>	<b>100%</b>

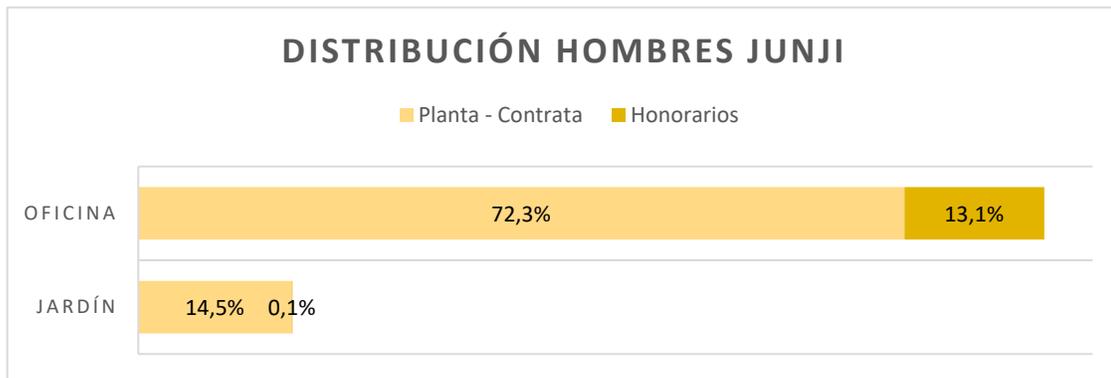
Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

Según los datos anteriores, podemos determinar que **LA DOTACIÓN DE LA JUNJI CORRESPONDE EN UN 94,11% A MUJERES, Y SÓLO EN UN 5,89% A HOMBRES.**

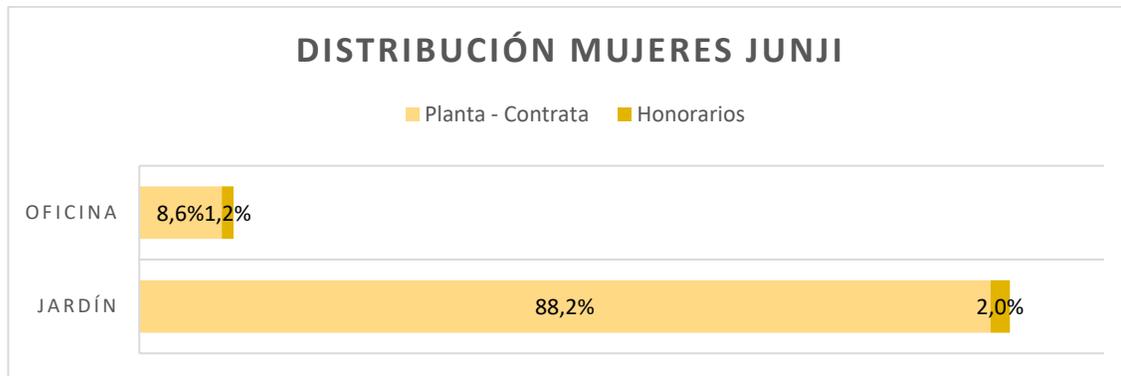
<sup>2</sup> Incluye contrata 22 horas, no considera reemplazos

<sup>3</sup> Dotación vigente al 30/11/2022

De esta manera podemos apreciar que la distribución de pertenencia y calidad jurídica por sexo tiene una gran diferencia entre hombres y mujeres:



Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM



Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

Así, podemos apreciar que los **HOMBRES DE LA JUNJI SE DESEMPEÑAN SÓLO UN 14,6% EN JARDINES INFANTILES, Y UN 85,4% EN OFICINAS**, mientras que la distribución de **LAS MUJERES DE LA JUNJI ES COMPLETAMENTE AL REVÉS, UN 90,2% SE DESEMPEÑA EN JARDINES INFANTILES, Y SÓLO UN 9,8% EN OFICINAS.**

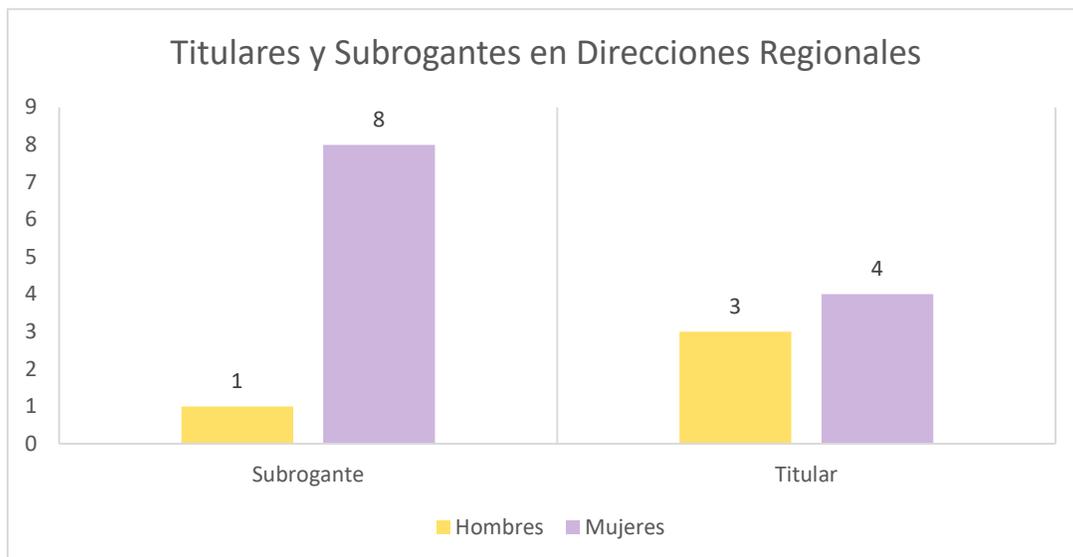
## Direcciones Regionales

Respecto de las Direcciones Regionales, cabe destacar que actualmente se cuenta en las 16 Direcciones Regionales con sólo 7 directores o directoras regionales titulares, y 9 en calidad de subrogantes. De ellos, 4 (25%) son hombres, y 12 (75%) mujeres, según la siguiente tabla:

Direcciones Regionales	Subrogante	Titular	Total	Porcentaje
<b>Hombres</b>	1	3	4	<b>25%</b>
Mujeres	8	4	12	<b>75%</b>
Total	9	7	16	<b>100%</b>
Porcentaje	<b>56,25%</b>	<b>43,75%</b>	<b>100%</b>	

Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

Es interesante notar que de los directores regionales hombres, un 75% es titular y un 25% subrogante, en cambio las directoras regionales mujeres son en un 33,3% titulares, y un 66,6% de subrogantes.



Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

## Cargos de Jefatura

### Jefaturas

A continuación, se presenta un análisis respecto de los cargos asociados a nivel de jefaturas, tanto en jardines<sup>4</sup> infantiles como en oficinas<sup>5</sup>, según sexo.

Jefaturas	Hombres	Mujeres	Total
<b>Jardín<sup>6</sup></b>	0	707	<b>707</b>
Oficina	104	154	<b>258</b>
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>861</b>	<b>965</b>

Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

Al respecto podemos notar lo siguiente:

- Las jefaturas de **jardines** son en un **100% MUJERES**
- Las jefaturas en **oficinas** se distribuyen de manera más equitativa, siendo un **40,3% HOMBRES Y UN 59,7% MUJERES**
  - Esta distribución parece mostrar que las jefaturas de oficina son en su mayoría mujeres, sin embargo, si consideramos en el análisis que la dotación de la institución, en oficinas, es en un 64,6% de mujeres y un 35,4% de hombres, obtenemos lo siguiente:

<sup>4</sup> Considera las siguientes descripciones de cargo: Directora de Jardín Infantil, Educadora Titular Subrogante Directora J.I, Encargada JI.

<sup>5</sup> Considera las siguientes descripciones de cargo: Director de Departamento, Directora Regional, Encargado Departamento, Jefe de Gabinete, Jefe de Servicio (Vicepresidenta Ejecutiva) Subrogante, Profesional de Gestión con Jefatura, Profesional Encargado SIAC.

<sup>6</sup> Considera Jardines Infantiles Clásicos y Alternativos de Administración Directa.

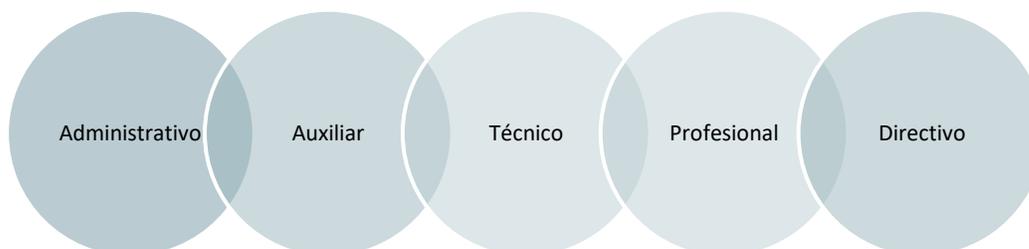
Personal de oficina	Hombres	Mujeres	Total
Con jefatura	104	154	<b>258</b>
Sin jefatura	900	1.682	<b>2582</b>
<b>Total</b>	<b>1.004</b>	<b>1.836</b>	<b>2.840</b>

Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

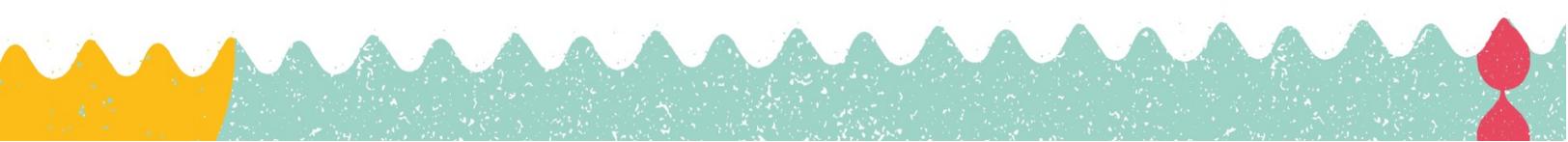
- De esta manera, de la **DOTACIÓN TOTAL DE HOMBRES EN OFICINA, UN 10,4% TIENE CARGOS ASOCIADOS A JEFATURAS**, mientras que, de la **DOTACIÓN TOTAL DE MUJERES EN OFICINA, UN 8,4% TIENE CARGOS ASOCIADOS A JEFATURAS**.

## Participación por género según estamento

Dentro de la dotación que hemos considerado en este informe, podemos distribuir al personal en los siguientes estamentos dentro de la institución:



Respecto a la distribución de estos en jardines y oficinas, tenemos lo siguiente.



## Jardines Infantiles

ESTAMENTOS JARDIN	Hombres	Mujeres	Total
ADMINISTRATIVO	18	533	<b>551</b>
AUXILIAR	145	1.871	<b>2.016</b>
PROFESIONAL	2	4.279	<b>4.281</b>
TECNICO	6	10.261	<b>10.267</b>
<b>TOTAL</b>	<b>171</b>	<b>16.944</b>	<b>17.115</b>

Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

Teniendo en consideración que, en los jardines infantiles, los cargos asociados al trabajo con niños y niñas en el aula corresponden a los estamentos técnico y profesional, siendo los estamentos administrativos y auxiliar correspondientes a otras funciones en el jardín, podemos agrupar la dotación de la siguiente manera:



Bajo esta clasificación, la dotación de jardines infantiles tiene la siguiente distribución

Jardín Infantil	Hombres	Mujeres	Total
Trabajo en aula	8	14.540	<b>14.548</b>
Funciones de apoyo	163	2.404	<b>2.567</b>
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>16.944</b>	<b>17.115</b>

Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

Esto se traduce en que, del total de hombres que se desempeñan en jardines infantiles, sólo un **4,7%** se dedica al trabajo en aula, alcanzando las mujeres un **85,8%** de dedicación a esta función, representativamente.

Este fenómeno se explica muy bien en la publicación “Hombres de cotona verde: Trayectorias formativas y profesionales de educadores de educación inicial” donde se explica que *“La fuerza laboral en educación inicial, en Chile y el mundo, es representada casi en su totalidad por mujeres. Este fenómeno se explica por la alta feminización de la profesión, derivada del régimen de división sexual del trabajo. Lo anterior ha provocado la baja participación masculina en el nivel educativo y la estigmatización social de aquellos hombres que deciden ejercer esta profesión.”*<sup>7</sup> de manera que *“Cambiar esta realidad implica no solamente motivar a hombres a estudiar la carrera y mejorar las condiciones laborales de la profesión, sino que, además, se requiere modificar en las comunidades educativas las representaciones culturales respecto a los roles de género en el trabajo y en los cuidados.”*<sup>8</sup>.

Lo anterior es, sin lugar a duda, un desafío tanto a nivel de sociedad como de institución.

<sup>7</sup> Ovando, V. & Falabella, A. (2021). Hombres de cotona verde: Trayectorias formativas y profesionales de educadores de educación inicial. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación REXE*.

<sup>8</sup> Ovando, V. & Falabella, A. (2021). Hombres de cotona verde: Trayectorias formativas y profesionales de educadores de educación inicial. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación REXE*.

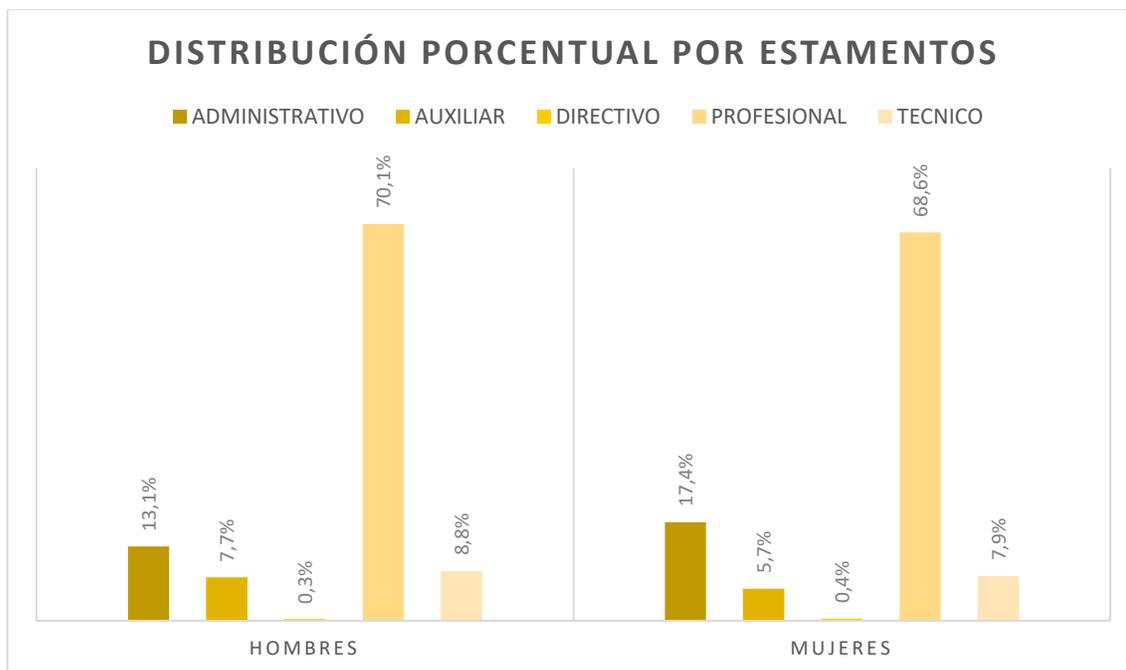
## Oficinas

En el caso de las oficinas, estamos considerando el personal correspondiente a todas las direcciones regionales, además de Dirección Nacional.

ESTAMENTOS OFICINA	Hombres	Mujeres	Total
ADMINISTRATIVO	132	320	452
AUXILIAR	77	104	181
DIRECTIVO	3	7	10
PROFESIONAL	704	1.260	1.964
TECNICO	88	145	233
<b>TOTAL</b>	<b>1.004</b>	<b>1.836</b>	<b>2.840</b>

Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

En el siguiente gráfico podemos notar como en oficinas, a diferencia de la situación en jardines infantiles, la proporción por estamento en hombres y mujeres es muy similar.



El trabajo de oficinas, al no estar **directamente** relacionado con el trabajo en aulas, sino más enfocado en el soporte a las unidades educativas, a simple vista no tiene el efecto de sesgo por sexo según funciones asociadas a los estamentos como ocurre en jardines. Sin embargo, **¿QUÉ OCURRE SI ANALIZAMOS LA DISTRIBUCIÓN EN LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS Y SUBDIRECCIONES?**

## Distribución por Departamentos y Subdirecciones

A continuación, ahondaremos en la dotación de oficinas, en particular, considerando como agrupación los distintos departamentos y subdepartamentos en la institución, según la orgánica vigente<sup>9</sup>. Estos son:

### Dirección Nacional

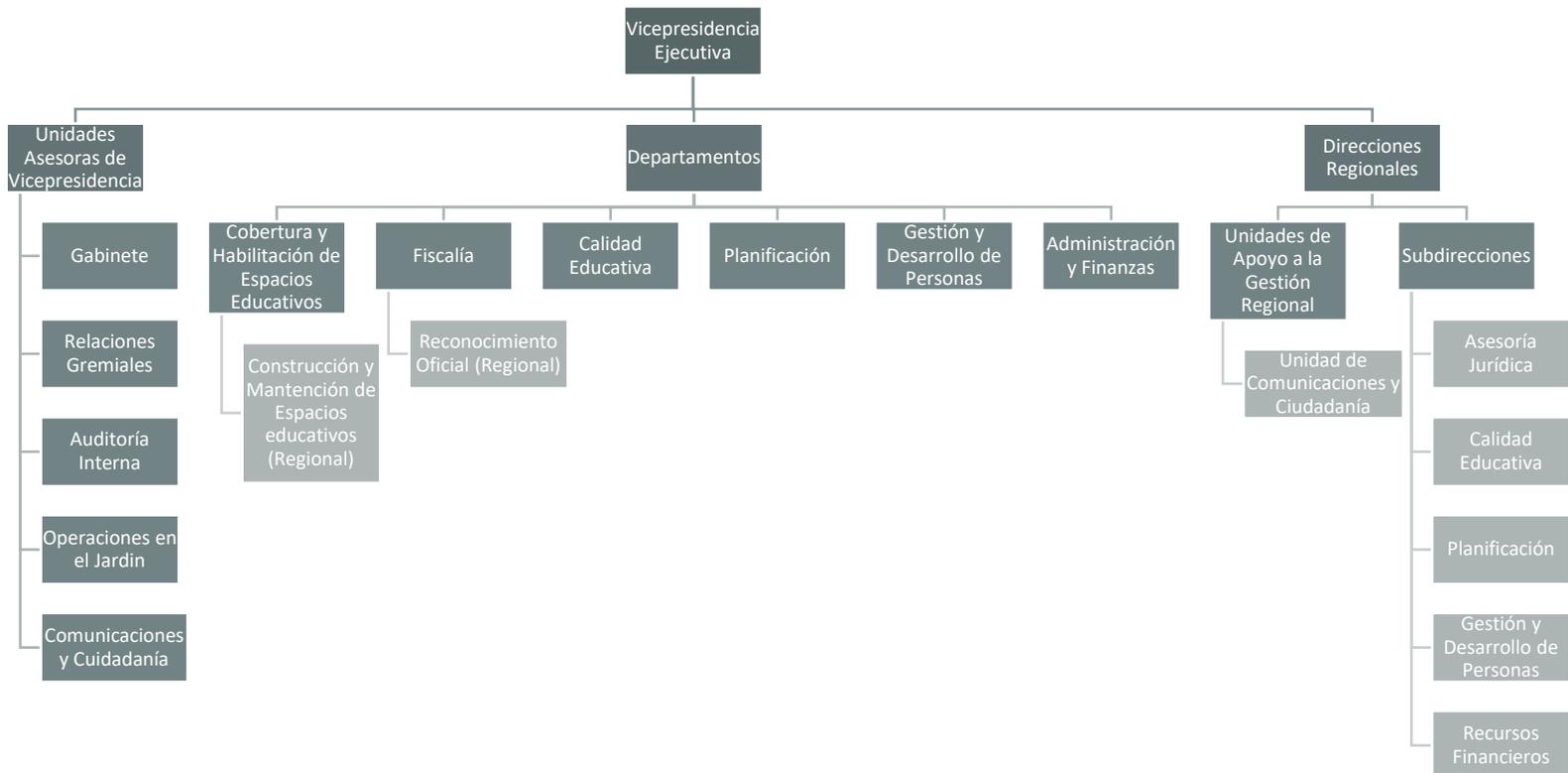
- Unidades Asesoras de Vicepresidencia
  - Gabinete
  - Relaciones Gremiales
  - Auditoría Interna
  - Operaciones en el jardín
  - Comunicaciones y Ciudadanía
- Departamentos
  - Cobertura y Habilitación de Espacios Educativos
    - Construcción y Mantenimiento de Espacios educativos (Regional)
  - Fiscalía
    - Reconocimiento Oficial (Regional)
  - Calidad Educativa
  - Planificación
  - Gestión y Desarrollo de Personas
  - Administración y Finanzas

---

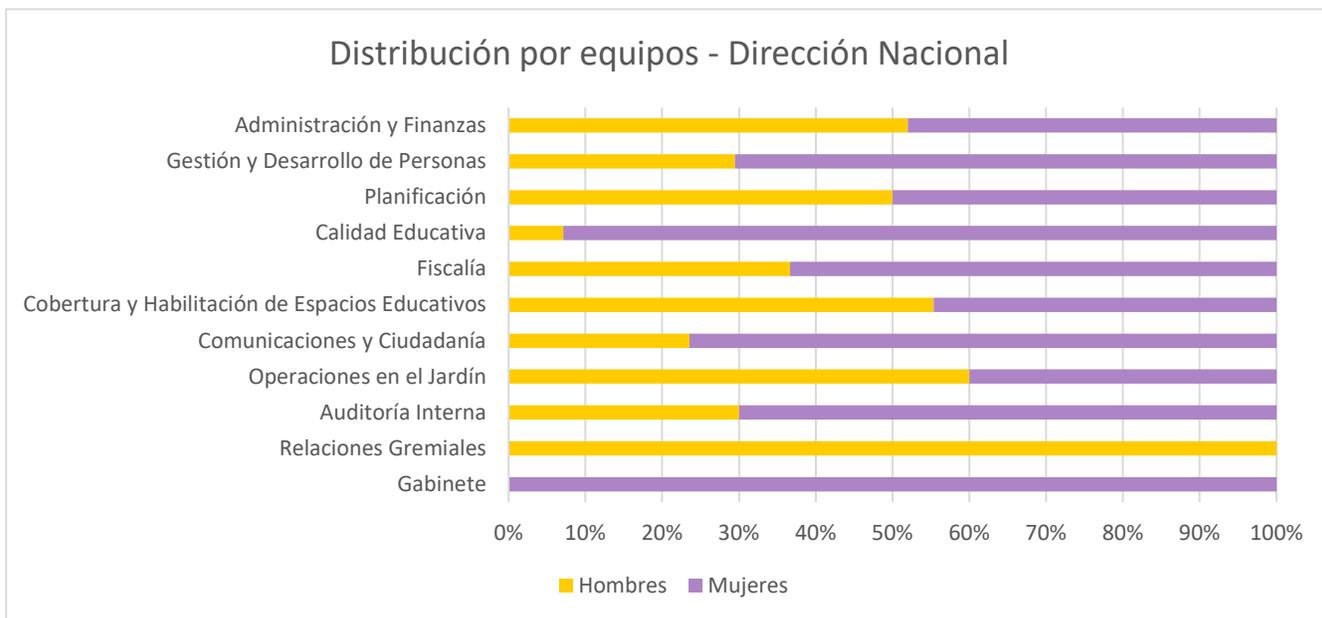
<sup>9</sup> Resolución Exenta N°015/297, 20 de mayo de 2022, "Modifica la resolución exenta N°015/619, de 30 de noviembre de 2021, de la Vicepresidenta Ejecutiva de este servicio en los términos que indica."

## Direcciones Regionales

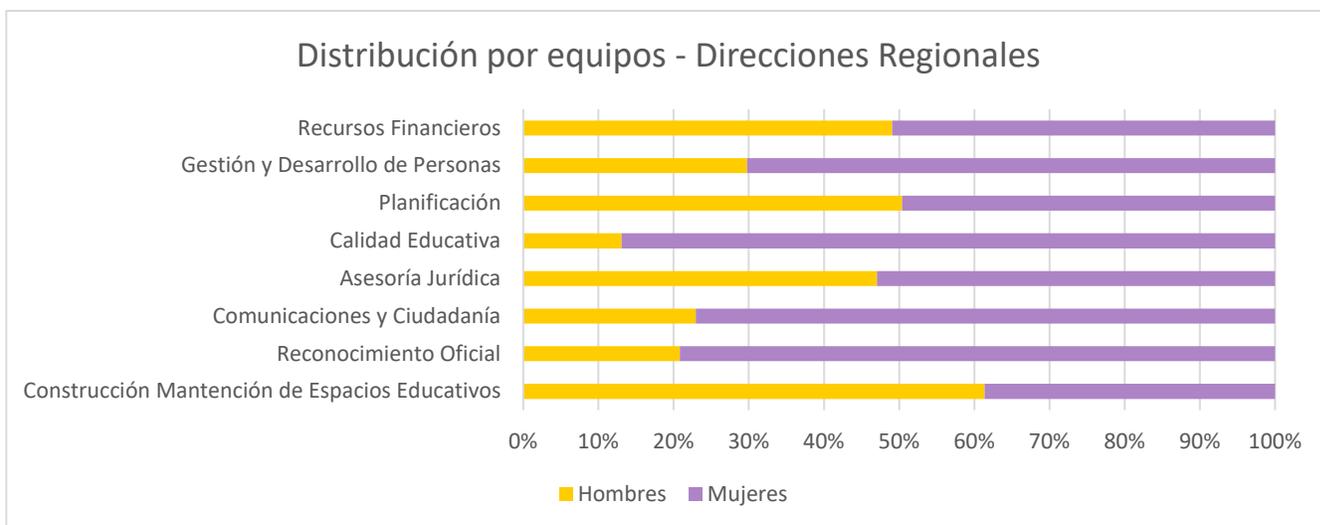
- Unidades de Apoyo a la Gestión Regional
  - Unidad de Comunicaciones y Ciudadanía
  
- Subdirecciones
  - Asesoría Jurídica
  - Calidad Educativa
  - Planificación
  - Gestión y Desarrollo de Personas
  - Recursos Financieros



Según el organigrama anterior, los funcionarios y funcionarias de la JUNJI se distribuyen, a nivel nacional, de la siguiente manera<sup>10</sup>:



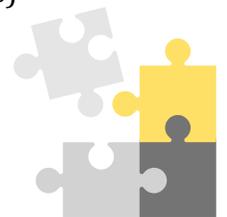
Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM



<sup>10</sup> Se considera información disponible, en plataforma GESDEP, ingresada por cada Dirección Regional.

Podemos notar en base a los gráficos anteriores que:

- **LOS EQUIPOS CON DISTRIBUCIÓN MÁS EQUITATIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES SON:**
  - Administración y Finanzas (Dirección Nacional)
  - Recursos Financieros (Direcciones Regionales)
  - Planificación (Dirección Nacional y Regionales)
  - Asesoría Jurídica (Direcciones Regionales)
  
- **LOS EQUIPOS CON MAYOR PARTICIPACIÓN MASCULINA SON:**
  - Cobertura y Habilitación de Espacios Educativos (Dirección Nacional)
  - Construcción y Mantenimiento de Espacios Educativos (Direcciones Regionales)
  - Relaciones Gremiales (Dirección Nacional)
  
- **LOS EQUIPOS CON PARTICIPACIÓN MAYORITARIA FEMENINA SON:**
  - Gestión y Desarrollo de Personas (Dirección Nacional y Regionales)
  - Calidad Educativa (Dirección Nacional y Regionales)
  - Fiscalía (Dirección Nacional)
  - Comunicaciones y Ciudadanía (Dirección Nacional y Regionales)
  - Auditoría Interna (Dirección Nacional)
  - Gabinete (Dirección Nacional)



## Remuneraciones

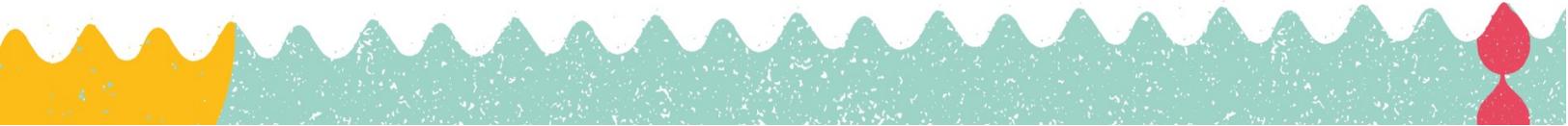
A continuación, se presenta un análisis de las brechas de renta entre los funcionarios y las funcionarias de la institución desde distintas perspectivas: Renta bruta promedio por estamento y sexo<sup>11</sup>, renta bruta de honorarios según convenio, por estamento asociado y sexo<sup>12</sup> y diferencias de grado promedio por estamento y sexo<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Matriz de remuneraciones, noviembre 2021, con pago complementario

<sup>12</sup> Informe mensual de Honorarios, según información reportada por Direcciones regionales, noviembre 2022

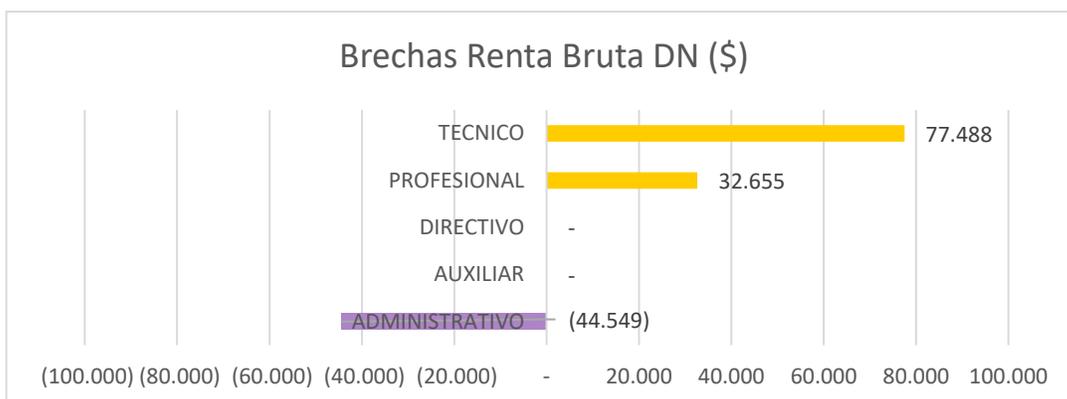
<sup>13</sup> Archivo "TRABAJADO" de dotación, noviembre 2022



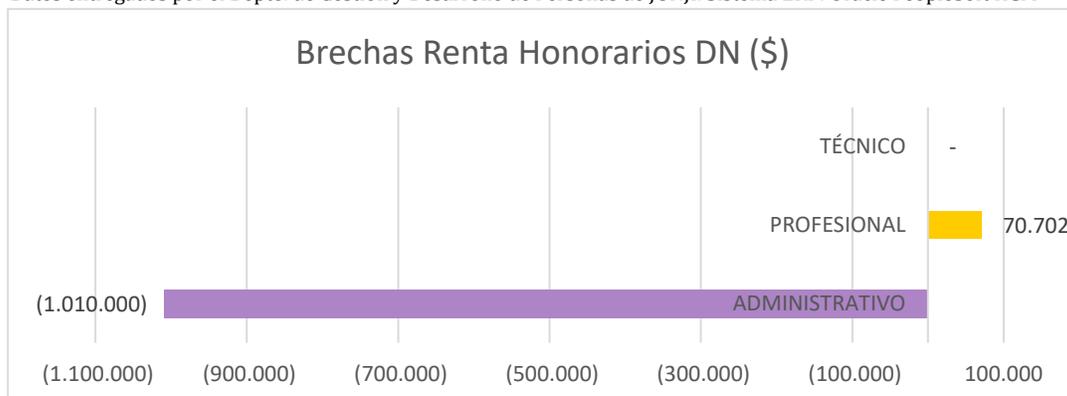
## Renta Bruta

Para la interpretación de los gráficos en esta sección, las brechas que favorecen al género masculino están representadas en **color naranja**, y aquellas que favorecen al género femenino, están representadas en **color morado**.<sup>14</sup>

### Dirección Nacional



Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

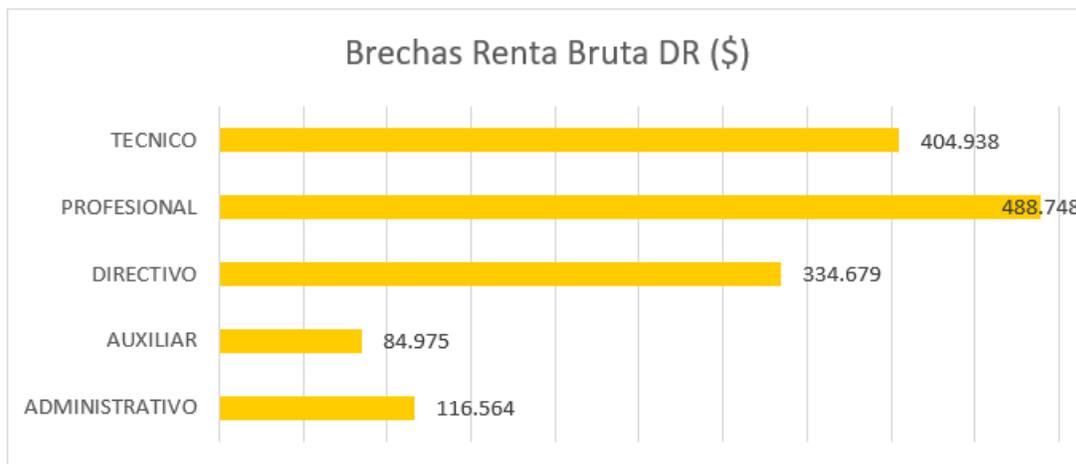


<sup>14</sup> Notar que, los límites de valores del eje horizontal están determinados por los máximos valores de cada caso de estudio.

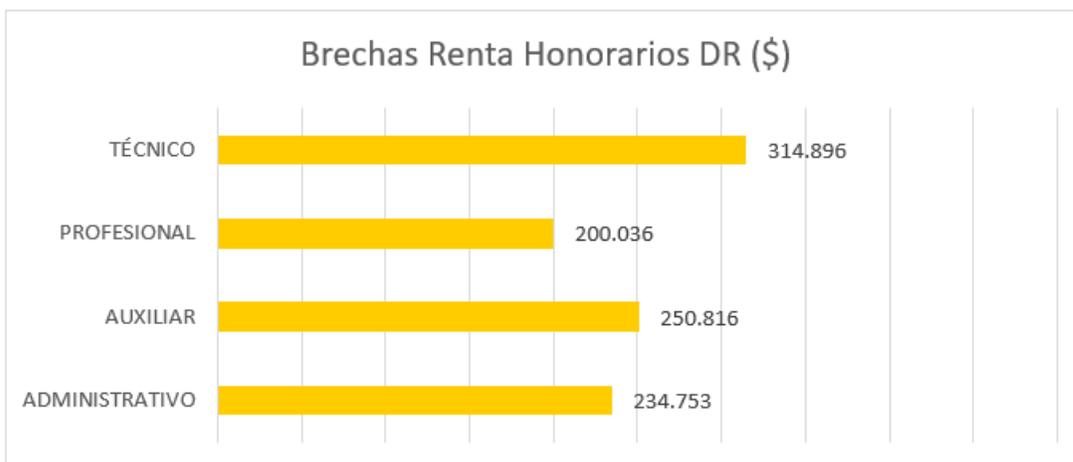
En lo que respecta a Dirección Nacional, es destacable que las diferencias de renta promedio son bastante bajas, siendo tanto para funcionarios de planta y contrata como para honorarios, menores a los \$100.000, a excepción del caso del estamento administrativo en honorarios, el cual indudablemente llama la atención.

### Direcciones Regionales

En Direcciones Regionales, se puede apreciar a simple vista que la situación es muy distinta al visto en el apartado anterior:



Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM



Aquí, la totalidad de las brechas de renta promedio favorecen a los hombres, en montos que oscilan entre los \$80.000 y \$500.000 aprox., siendo en el caso de los funcionarios de planta y contrata, de los estamentos técnico y profesional, quienes presentan la mayor diferencia de renta promedio por sexo, superando los \$400.000.

### Grados (Escala de remuneraciones)

Al realizar el mismo análisis, pero en base a los grados de la escala de remuneraciones, obtenemos lo siguiente:

Grados promedio Dirección	Hombres	Mujeres	Diferencia
<b>Nacional</b>			
ADMINISTRATIVO	15	15	0
AUXILIAR	21		No aplica <sup>15</sup>
DIRECTIVO		5	No aplica <sup>16</sup>
PROFESIONAL	9	9	0
TECNICO	14	15	-1

Grados promedio Direcciones Regionales	Hombres	Mujeres	Diferencia
ADMINISTRATIVO	18	20	-2
AUXILIAR	23	24	-1
DIRECTIVO	7	7	0
PROFESIONAL	12	16	-4
TECNICO	16	23	-7

Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

Desde esta perspectiva, las diferencias más significativas se concentran nuevamente en los estamentos técnico y profesional de las direcciones regionales.

<sup>15</sup> Para la fecha de corte de los datos (30 de noviembre 2022) la muestra es 1 persona

<sup>16</sup> Para la fecha de corte de los datos (30 de noviembre 2022) la muestra es 1 persona

## Movilidad

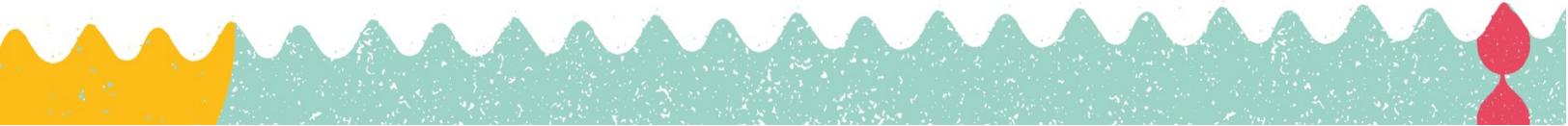
Para llegar al cálculo presentado en esta sección, se tomó al personal de dotación efectiva (planta y contrata) vigente a noviembre 2022, y se ha comparado su grado actual con el que poseían dichos funcionarios y funcionarias en diciembre 2021. Según lo indicado, obtenemos que la cantidad de personas con aumentos de grado durante el 2022, y su proporción respecto del total de la dotación, es la siguiente:



	Hombres	Mujeres	Total
<b>Aumentos de grado 2022</b>	37	351	<b>388</b>
Dotación Efectiva	1.019	18.175	<b>19.194</b>
<b>Porcentaje representativo</b>	<b>3,6%</b>	<b>1,9%</b>	<b>2,0%</b>

Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

De los datos anteriores obtenemos un total de 388 cambios de grado en el año 2022, correspondientes a un 2% de la dotación efectiva vigente. Luego, al analizar el universo de cada sexo por separado, **ENCONTRAMOS QUE UN 3,6% DEL TOTAL DE HOMBRES OBTIENE CAMBIO DE GRADO, VERSUS UN 1,9% DE LAS MUJERES**, alcanzando 1,7 puntos porcentuales de diferencia.



## Formación y Capacitaciones

Respecto de las capacitaciones realizadas, los datos muestran que un 30% de la dotación ha recibido alguna formación durante el presente año.<sup>17</sup>

	Hombres	Mujeres	Total
<b>Personal Capacitado</b>	309	5.430	<b>5.739</b>
<b>Dotación Efectiva</b>	1.019	18.175	<b>19.194</b>
<b>Porcentaje Personal Capacitado</b>	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>30%</b>



Datos entregados por el Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI. Sistema ERP: Oracle PeopleSoft HCM

Es muy interesante destacar que, en este ítem, el porcentaje representativo de personal capacitado es igual para ambos sexos.

## Permiso Parental Post Natal y Licencias Maternales

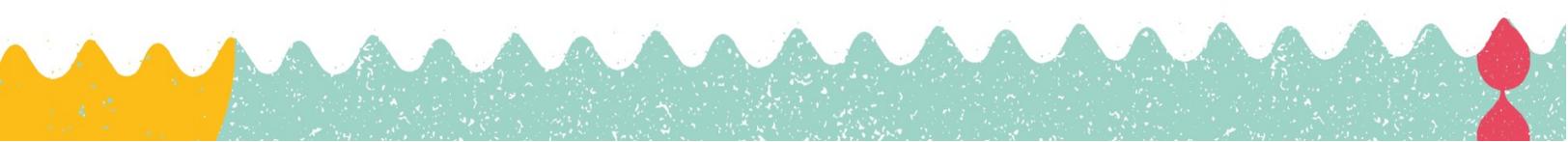
Pensado en potenciar el apego y permitir un mejor desarrollo del infante, el permiso postnatal parental aumenta el periodo de 12 semanas del post natal normal (licencia maternal) y permite que madre y padre puedan escoger el formato que más les acomode para hacerlo efectivo.

Para las madres<sup>18</sup>:

- 24 semanas jornada completa (12 semanas de postnatal normal más el postnatal parental de 12 semanas).
- 12 semanas jornada completa (post natal normal) y, a continuación, 18 semanas media jornada de post natal parental.
- 12 semanas jornada completa (post natal normal). De las 12 semanas restantes (postnatal parental) en jornada completa pueden traspasar un máximo de 6 semanas a los padres. Si las madres optan por la media

<sup>17</sup> Considera capacitaciones gestionadas por DIRNAC finalizadas hasta el 30 de noviembre.

<sup>18</sup> Ley N° 20.545 del 17/10/2011, la que "Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso de post natal parental."



jornada, solo pueden traspasar 12 semanas a los padres en la misma modalidad.

Para los padres:

De acuerdo con la normativa vigente, existen dos tipos de permiso post natal parental para los hombres.

- 5 días de permiso posterior al nacimiento de un hijo o hija, los cuales pueden ser tomados seguidos o interrumpidamente.
- 6 semanas jornada completa de postnatal parental cedido por la madre o 12 semanas media jornada, de postnatal parental cedido por la madre.

Esta última medida fue creada con la intención de equiparar la cantidad de tiempo que pasan padres y madres con sus hijos recién nacidos, dando luces de esfuerzos por una mayor igualdad de género. Ahora bien, en la práctica, ¿se hace efectivo ese beneficio?

**EN NUESTRA INSTITUCIÓN, UN TOTAL DE 32 HOMBRES FUERON PADRES DURANTE EL AÑO 2022, Y DE TODOS ELLOS, SÓLO 1 HIZO EFECTIVO EL USO POST NATAL PARENTAL EXTENDIDO (COMPARTIDO POR LA MADRE), LO CUAL CORRESPONDE A UN 3,1%.**

**POR OTRO LADO, 1090 MUJERES DE JUNJI FUERON MADRES DURANTE EL AÑO 2022, EL 100% HIZO USO DE PRE NATAL, POSTNATAL, POSTNATAL PARENTAL.**

