



Cuenta Pública en materia de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de Educación

Acciones 2023 y proyecciones 2024



Índice

Introducción.....	3
1. Transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional.....	4
1.1. Subsecretaría de Educación	5
1.2. Subsecretaría Educación Superior.....	6
1.3. Subsecretaría de Educación Parvularia.....	6
1.4. Dirección Educación Pública (DEP).....	8
1.5. Agencia de Calidad (AC)	8
1.6. Superintendencia de Educación (SIE).....	9
1.7. Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).....	11
1.8. Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).....	12
1.9. Superintendencia de Educación Superior (SES)	14
1.10. Consejo Nacional de Educación (CNED)	16
1.11. Comisión Nacional de Acreditación (CNA)	17
2. Abordaje de brechas de género en los distintos niveles del sistema educativo ...	19
2.1. Brechas de género en los aprendizajes	20
2.2. Brechas de género en la convivencia educativa.....	20
2.3. Acciones para la disminución de las brechas de género en los distintos niveles del sistema educativo Brechas de género en los aprendizajes	21
3. Proyecciones 2024	25

Introducción

La **Unidad de Género** del Ministerio de Educación es un equipo de profesionales que conforman una estructura permanente y transversal, que depende del gabinete ministerial, y es la unidad encargada de impulsar la incorporación de la perspectiva de género tanto institucionalmente como en políticas, planes y programas ministeriales, con el fin de avanzar en una educación pública de calidad e igualitaria, que permita el desarrollo integral y equitativo de niños, niñas, jóvenes y personas adultas del país.

El trabajo del Mineduc por la igualdad de género se basa principalmente en el **Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030** y el **Plan Nacional por el derecho a vidas libres de violencia de género 2022-2030** lanzado en 2023, liderados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMyEG). Ambos instrumentos contienen los compromisos asumidos por el Estado chileno en materia de igualdad. A la vez, las iniciativas Mineduc en esta temática se fundan en las definiciones estratégicas establecidas en la **Agenda de Género** y en el **Programa de Gobierno** de S.E. presidente Gabriel Boric Font, junto con los focos programáticos del Ministerio de Educación definidos por el ministro Nicolás Cataldo Astorga.

El Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 establece metas para todos los ministerios, con el fin de adoptar medidas y destinar recursos para garantizar el ejercicio de derechos y la prevención de la violencia hacia mujeres y niñas, además de suscribir la nueva **Agenda de Desarrollo Sostenible 2030** y los distintos **Compromisos internacionales** firmados por el Estado de Chile. En el caso del Plan Nacional por el derecho a vidas libres de violencia de género 2022-2030, entrega enfoques, objetivos y líneas estratégicas de acción en esta materia.

Todos los instrumentos para la transversalización de género en la gestión pública son aplicados en el sector educativo para la superación de inequidades, brechas y barreras de género en las acciones implementadas por el Ministerio de Educación. Actualmente, estas medidas reciben el refuerzo del **Programa de Gobierno** que busca institucionalizar la aplicación del enfoque de género e inclusión de la diversidad sexual en todos los niveles de la enseñanza como un pilar de la educación igualitaria y libre de todo tipo de violencias.

Esta cuenta pública en materia de transversalización del enfoque de género del Ministerio de Educación, reafirma el compromiso de gobierno por el logro de la igualdad sustantiva de género, dando cuenta del trabajo continuo por avanzar hacia una educación justa e igualitaria que favorezca un cambio cultural para la superación de sesgos y estereotipos de género en la sociedad y las desigualdades que se desprenden de éstos.

A continuación, se describen las principales iniciativas realizadas durante el año 2023. En primera instancia se detallan **acciones de transversalización de género** a nivel institucional y, luego, se presentan las acciones dirigidas al **abordaje de las brechas de género** en los distintos niveles del sistema educativo. Al cierre del documento, se destacan los **ámbitos de acción que orientan la gestión 2024** en materia de transversalización del enfoque de género.

1. Transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional

En 1997, el Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas definió la **transversalización de género** como el proceso de examinar y valorar las implicancias para mujeres y hombres que las acciones públicas planificadas tenían, incluyendo la legislación, las políticas o los programas, en todos los sectores.

Esto con el fin de integrar la perspectiva de género de forma organizada en todos los sistemas y estructuras, políticas, programas, procesos de personal y proyectos, en las formas de ver y hacer, en las culturas y organizaciones. Es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos en todos los niveles y en todas las etapas con el objetivo de contribuir a alcanzar la igualdad de género.

Los objetivos específicos de la transversalización de género son:

- Transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en unas más justas e igualitarias.
- Prever el impacto de la intervención en las personas beneficiarias, de tal modo de diseñar actuaciones pertinentes a las necesidades reales de ellas y ellos.
- Contribuir al avance de sociedades más justas y con equidad social.

En este sentido, la transversalización de género en la gestión gubernamental no solo requiere incorporar la perspectiva de género en las acciones, planes y programas; también se debe plasmar específicamente en acciones estratégicas que conforman Programas de trabajo en género, Programa de mejoramiento de la gestión pública (PMG) y Compromisos ministeriales de género.

Durante 2023, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MMyEG) actualizó el **4° Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030** y lanzó el **Plan Nacional por el Derecho a vidas libres de violencia de género para mujeres, niñas y diversidades 2022-2030**. Ambos documentos dan origen al **Plan institucional de transversalización de género para el Ministerio de Educación**, lanzado el 8 de marzo de 2024, el cual reúne las metas, acciones e indicadores que involucran al sector educativo identificadas en los planes del MMyEG, en el trabajo por la igualdad de género hasta 2030. Este documento orientador se encuentra disponible en la página web de la unidad, <http://educacionsinbrechas.mineduc.cl>.

De estos instrumentos se desprenden las distintas acciones de transversalización de género para el quehacer educativo llevadas a cabo por las diferentes Subsecretarías y Servicios asociados del sector durante 2023, las cuales se detallan a continuación:

1.1. Subsecretaría de Educación

En cuanto al fortalecimiento de la gestión institucional con perspectiva de género, la Subsecretaría de Educación llevó adelante las siguientes iniciativas:

- Formalización de la Mesa de Género de la Subsecretaría de Educación con participación de sus distintas unidades.
- Incorporación de un módulo de género y transversalización del enfoque de género en el proceso de inducción institucional para todas las personas que se incorporan al Ministerio.

Se realizaron acciones de gestión educativa para la igualdad de género. Entre ellas:

- Actualización de la pauta de detección de sesgos de género en textos escolares, realizado por el equipo de la Unidad de Currículum y Evaluación, para ser utilizada en el proceso de licitación 2024 de textos escolares destinados a estudiantes y docentes de establecimientos educacionales del país.
- Transversalización de la perspectiva de género en la Política de Convivencia educativa.
- Conformación la mesa de Género y matemáticas que reúne a representantes de distintas unidades del ministerio con el fin de desarrollar orientaciones y acciones que incorporen la perspectiva de género para la disminución de las brechas de aprendizaje en matemáticas.
- Desarrollo de proyectos de innovación con perspectiva de género entre la Unidad de Género y Centro de innovación Educativa, que se materializó en proyecto de robótica educativa y aplicada.

Se realizaron capacitaciones en materia de igualdad de género, entre ellas:

- Ejecución de cursos de capacitación con enfoque de género vía programa anual de capacitación dirigido a funcionarios y funcionarias del nivel central: "Nuevas masculinidades y prácticas laborales con enfoque de género", "Lineamientos para una convivencia laboral con enfoque de género" y "Acciones afirmativas con perspectiva de género en contratación, compras públicas, reclutamiento y selección de personas".
- Capacitación especial a encargadas y encargados de género del nivel central sobre Protocolo de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (MALS)
- Participación de funcionarias y funcionarios a nivel nacional en el Programa Prevenir dispuesto por MMyEG y el Servicio Civil. En el curso realizado por el Sociedad Civil participaron 422 personas funcionarias, y en el curso realizado por Sernameg "Curso básico para aplicar el enfoque de género en el Estado" participaron 141 funcionarios y funcionarias.

Respecto de estudios, datos y estadísticas con perspectiva de género, se incorporaron datos de estudiantes con cambio de sexo registral desagregado por región y comunas al Informe del Sistema Escolar con enfoque de género. Este informe se encuentra disponible en <https://centroestudios.mineduc.cl/2023/11/02/documento-de-trabajo-n30-informe-estadistico-del-sistema-educacional-con-analisis-de-genero-2023-con-datos-del-ano-2022/>

1.2. Subsecretaría Educación Superior

Durante el periodo 2023, se llevaron adelante iniciativas para el fortalecimiento de la gestión institucional con perspectiva de género, entre ellas:

- Institucionalización de la Mesa de Género de la Subsecretaría de Educación Superior con participación de sus distintas unidades.
- Trabajo de la Comisión de Género y Diversidades de Educación Superior Técnico Profesional (TP). La Comisión es una instancia participativa, colegiada y de carácter asesor, cuya finalidad es identificar las necesidades del subsistema TP en relación con los desafíos de la igualdad de género y el respeto a las diversidades, definir orientaciones y apoyar la implementación de las leyes, entre otras competencias. Está compuesta por cuatro representantes de los CFT Estatales (de Arica y Parinacota, Atacama, Los Lagos y Aysén), cinco representantes de Vertebral (Inacap, IP Chile, IP Arcos, IP Aiep y CFT San Agustín), y los CFT Idma e Icce del Consejo Nacional de Instituciones Privadas de Educación Superior (Conifos).

En materia de capacitaciones para la igualdad de género, se realizó la capacitación avanzada en Violencias de Género en la Educación Superior y los desafíos para la implementación de la ley 21.369 dirigidas a personas de instituciones estatales relacionadas con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES) y/o al abordaje de violencias y discriminaciones de género.

Respecto de estudios, datos y estadísticas con perspectiva de género, se realizaron los siguientes estudios específicos:

- Estudio de trayectorias de estudiantes cuidadores y cuidadoras en áreas STEM, con colaboración de CEPAL.
- Estudio de inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en Universidades Estatales, con colaboración de Banco Mundial.
- En marzo de 2024, se publicó el Informe de Brechas de género en Educación Superior 2023, disponible en la página de la Subsecretaría y en el siguiente enlace <https://educacionsinbrechas.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/129/2024/03/Ed.-Superior.pdf>

1.3. Subsecretaría de Educación Parvularia

En primer lugar, se destaca el fortalecimiento de la gestión institucional con enfoque de género mediante acciones como las siguientes:

- Instalación de la Unidad de Género en la estructura orgánica de la Subsecretaría de Educación Parvularia.
- Actualización de la Política de Gestión de Personas con perspectiva de género.

- Actualización del diagnóstico institucional de género para detectar inequidades, brechas y barreras de género sobre las que el servicio debe actuar.
- Participación en Programa del SERNAMEG Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, con la finalidad de iniciar el proceso de consecución de la Norma Chilena NCh3262:2021.
- Elaboración de reporte con potenciales medidas para mejorar la captación de información relativa al género en Educación Parvularia.

En cuanto a la gestión educativa, se destacan:

- Elaboración de orientaciones “Enfoque de género en la Educación Parvularia: una oportunidad para el bienestar integral. Orientaciones para su transversalización en el nivel”, las que fueron de acceso universal y contaron con jornadas de socialización online y también presencial en las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Bio Bío.
- Elaboración de “Guía para la incorporación del enfoque de género en el Plan de Mejoramiento Educativo”.
- Orientaciones de acceso universal para elaborar “Protocolos de Vulneración de Derechos de niños y niñas” en Establecimientos de Educación Parvularia, que integra Protocolo de actuación ante situaciones de maltrato infantil y/o abuso sexual.
- Elaboración de reporte con propuesta de incorporación del enfoque de género en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad en Educación Parvularia.

En cuanto a capacitaciones en materia de igualdad de género, se realizaron las siguientes:

- Capacitación en género para funcionarios y funcionarias, a través de cursos realizados por el MMyEG, capacitando a un 91% del funcionariado en materias de género. El porcentaje restante, corresponde a profesionales que ingresaron recientemente y serán capacitados en 2024.
- Formación y sensibilización en enfoque de género para investigaciones y sumarios administrativos, dirigido a funcionariado de diferentes divisiones y diferentes grados.
- Taller de sensibilización para profesionales sobre Masculinidades, corresponsabilidad y prevención del acoso.
- Formación para profesionales acerca de licitaciones y compras públicas con enfoque de género, de acuerdo con la actualización de la Directiva N° 20 de Compras Públicas.

Respecto de estudios, datos y estadísticas, se desarrolló el estudio “Conceptos, significados, idearios y creencias de las familias y equipos pedagógicos relacionados al enfoque de género en Educación Parvularia en el marco de un enfoque interseccional”, que entregaron datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género para informar la toma de decisiones.

También se llevaron adelante acciones de comunicación y difusión interna y externa con perspectiva de género con el desarrollo de orientaciones “Comunicando en Igualdad” para la incorporación de la perspectiva de género en las distintas instancias y modalidades. Este documento está dirigido a equipos de comunicaciones y comunidad educativa en su conjunto y se difundió en la página web institucional, Redes Sociales y mediante envío por correo electrónico a sostenedores. Disponible en <https://parvularia.mineduc.cl/subsecretaria-publica-orientaciones-para-la-comunicacion-con-enfoque-de-genero-en-la-educacion-parvularia-comunicando-en-igualdad/>

1.4. Dirección Educación Pública (DEP)

En cuanto al fortalecimiento de la gestión institucional con perspectiva de género, la Dirección de Educación Pública incorporó el enfoque de género en los procesos de inducción de las y los funcionarios mediante la presentación del marco estatal de la transversalización de Género (Convenciones Internacionales y Plan Nacional de Igualdad) como también los avances y desafíos del Servicio en esta materia, todo lo anterior acompañado de la entrega de material asociado. Esta medida tuvo un alcance de 76,9% de las contrataciones realizadas entre enero y octubre 2023.

Entre las acciones de gestión educativa para la igualdad de género, la Dirección de Educación Pública realizó un fortalecimiento al Programa de 4 a 7 gracias a la adjudicación del Fondo de Transversalización 2023 de MMyEG, actualmente Fondo de Igualdad. El Programa 4 a 7 proporciona a mujeres responsables de niños y niñas, de 6 a 13 años, acceso al servicio de cuidado, en apoyo a su participación en el mercado laboral a través de dos componentes: a) apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres participantes; y b) cuidado infantil integral para niños y niñas, entre 6 y 13 años.

Respecto de capacitaciones en materia de igualdad de género, se realizó capacitación para Fiscales sobre aplicación protocolo sobre Maltrato, acoso, abuso laboral y sexual (MALS) en el nivel central.

Sobre acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género, se elaboró un instructivo para el uso del lenguaje no sexista, formalizado mediante acto administrativo, el cual fue difundido a todo el Servicio mediante boletines electrónicos compartidos a la totalidad del funcionariado.

1.5. Agencia de Calidad (AC)

Para el fortalecimiento de la gestión institucional con perspectiva de género, la Agencia llevó a cabo las siguientes acciones:

- Formalización de la transversalización de género en la institución, se incorpora dentro los objetivos estratégicos institucionales y se aprueba por resolución la nueva Unidad de Participación Ciudadana y Género.
- Actualización del diagnóstico institucional de género e inclusión, el cual busca otorgar los desafíos para diseñar el programa anual de género de los próximos años.
- Avance en gestiones para la implementación de la norma chilena 3262. Con una propuesta de política de género, que debe ser aprobada por la Secretaría Ejecutiva durante el año 2024.
- Fortalecimiento de la Mesa de Género institucional como un espacio reconocido y valorado al interior de la institución. Está conformada por 23 profesionales de diversos equipos y por representantes de la Asociación de funcionarias y funcionarios.

También hubo avances en la gestión educativa con perspectiva de género, se potenció la transversalización de género en los productos estratégicos de la Agencia, con lo que se resguarda que tanto las evaluaciones educativas como los estudios presenten la variable de género. Esto es un aporte a las comunidades educativas, se diseña una orientación asociada al uso de estos datos en cuanto a la realización de análisis de género y al resguardo de la aplicación de evaluaciones estandarizadas usando el nombre social de los y las estudiantes.

Respecto a capacitaciones en materia de igualdad de género aplicada al quehacer del Servicio, se destaca:

- Instancia de formación en género básica para personal de la Agencia y jefaturas, de 8 horas de duración, la cual alcanzó una cobertura de 126 personas funcionarias y 38 jefaturas.
- Para la institución la sensibilización y formación de las personas funcionarias es clave, en ese sentido el Programa Prevenir del SERNAMEG reconoció a la Agencia como una de las diez instituciones que tuvieron más del 70% de su dotación capacitada en la temática.

Respecto de acciones de comunicaciones internas y externas que incorporen perspectiva de género, se realizó un plan comunicacional interno que permitió difundir la “Guía para una comunicación inclusiva” junto con un taller y desarrollar un kit digital de imágenes con enfoque inclusivo y perspectiva de género con acceso para todas y todos los trabajadores.

1.6. Superintendencia de Educación (SIE)

Respeto a la gestión institucional con perspectiva de género, desde la Superintendencia de Educación (SIE) se destaca:

- Nueva Política de Gestión y Desarrollo de Personas con enfoque de género, la cual incorporó el enfoque de género en las orientaciones, directrices, prácticas y acciones para la gestión y desarrollo de las personas. Con el propósito de contribuir de manera efectiva al logro de los objetivos y desafíos organizacionales de la institución. Esta actualización se desarrolló a través de mecanismos participativos y con la presencia de representantes del Superintendente, de Asociación de Funcionarias y Funcionarios, y del Comité de Género Institucional. La nueva Política adopta un lenguaje inclusivo para hacer referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza vocabulario neutro, evita generalizaciones del masculino y no invisibiliza al género subrepresentado. Con esta nueva política se busca dar continuidad al proceso de instalación y fortalecimiento de la igualdad de género y permitir que los procedimientos asociados al desarrollo de las personas se vean permeados e incorporen paulatinamente el enfoque de género en su implementación.
- Actualización del Diagnóstico de Género, este proceso tuvo como objetivo conocer y analizar el estado de la SIE en cuanto a la transversalización del enfoque de género. Con el fin de identificar la existencia de inequidades, brechas y barreras que impiden que hombres y mujeres se desarrollen en igualdad de condiciones. También, el diagnóstico ofrece recomendaciones y medidas para una mejor integración del enfoque de género en el quehacer de la institución.

Respecto a acciones referidas a la gestión educativa, podemos mencionar:

- Se realizó evaluación de la presencia de sesgos de género en la gestión de denuncias de la SIE y recomendaciones que mejoran el servicio a la ciudadanía. Con esta evaluación se buscó identificar la presencia de sesgos de género en los instrumentos que regulan la gestión de denuncias, por lo que esta iniciativa contó con la participación de la Divisiones de Comunicaciones y Denuncias, Fiscalización, Fiscalía e Intendencia de Educación Parvularia más el Comité de Género. Los criterios utilizados para la evaluación fueron uso de lenguaje inclusivo en la documentación o instrumentos, existencia de estereotipos de género en la documentación, detección de inequidades en el proceso e inclusión del enfoque de género en el procedimiento de gestión de la denuncia.
- Se elaboró un Informe de análisis de las denuncias ciudadanas recibidas por la Superintendencia de Educación, considerando las categorías de discriminación por género establecidas por el Servicio, y que incluye datos desagregados por sexo con información del año 2022 y un comparativo de los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022. Esta acción pretende visibilizar algunas brechas, desigualdades, barreras e inequidades, que se podrían presentar entre mujeres y hombres, especialmente en contextos educativos. La SIE, con el interés de aportar en esta materia, ha elaborado informes anuales desde el año 2017 para dar a conocer las diferencias basadas en el sexo de los afectados en las denuncias recibidas por la institución. La institución recopila y atiende las denuncias provenientes de la comunidad educativa y mantiene una base de datos oficial para cada año, que permite desarrollar estadísticas de denuncias, sirviendo de insumo para generar documentos como este u otros de política pública.

Se realizaron instancias de capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género, entre ellas destaca:

- Capacitación avanzada en materia de género aplicada al quehacer del Servicio para directivos. Se capacitaron 22 directivos: Superintendente de Educación, jefaturas de División, Intendente de Educación Parvularia(s) y 16 Directoras y Directores Regionales (titulares y subrogantes.) Su propósito fue Identificar las inequidades, brechas y barreras (IBB) de género que se dan en la Gestión Educacional en Chile, como también la regulación y avances realizados en este ámbito, para reflexionar y entregar herramientas para la elaboración de estrategias, desde la función directiva, para incorporar el enfoque de género en la gestión de la SIE hacia las comunidades educativas.
- Se realizaron diversas actividades de sensibilización y formación en materia de género dentro de la SIE, dirigidas a funcionarias y funcionarios de todo el país. Dentro de estas acciones destaca: a) presentación de la obra de teatro "Cuatro Heridas" y posterior conversatorio en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora; b) taller de sensibilización "inclusión educativa de NNA Trans, una deuda pendiente" en el marco del Día de la Visibilidad Trans; c) charla de sensibilización "importancia de las circulares 812 y 707 de la SIE para las comunidades educativas, una mirada desde la Fundación Iguales" para conmemorar el Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia y el Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+; d) conversatorio sobre el rol y lucha de la mujer indígena; e) y conversatorio sobre violencias contra las mujeres, en el marco del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres.

En lo que refiere a acciones de comunicación tanto internas como externas, se hizo entrega de Instructivo para un Lenguaje Inclusivo para las Comunicaciones Internas y Externas de la Superintendencia de Educación, en formato impreso a funcionarias y funcionarios de cada Dirección Regional, Divisiones, Intendencia de Educación Parvularia y Gabinete. Su propósito es favorecer la generación de relaciones sociales y profesionales basadas en la equidad y la igualdad de género, avanzando en conjunto en la erradicación de todo tipo de discriminación y violencia simbólica hacia las mujeres y las disidencias sexogenéricas en las comunidades educativas.

1.7. Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB)

Durante 2023, JUNAEB impulsó distintas acciones que fortalecen la gestión institucional con perspectiva de género. Entre estas se destacan:

- Elaboración, emisión y difusión de la “Política de Igualdad de Género, Inclusión y Diversidad de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas”, contempla una contextualización del ámbito nacional, objetivo, alcance, roles y responsabilidades, marco conceptual, medidas, entre otros. La Política fue elaborada mediante una metodología participativa, definida por la institución, que contempló la participación de los y las Encargadas de Género de las Direcciones Regionales, y otras personas funcionarias, que colaboraron con el levantamiento de información en el marco del Diagnóstico y la priorización de temáticas y medidas. El objetivo de esta Política es entregar lineamientos para reducir, progresivamente, las brechas, barreras e inequidades de género, avanzar en temáticas de inclusión y diversidad, tanto dentro como fuera de la institución, mediante la implementación de medidas que respondan al compromiso del Estado de Chile en materias de Género y otras que son de relevancia para la ciudadanía. Su alcance involucra a funcionarias y funcionarios de las distintas áreas de la Dirección Nacional y de las Direcciones Regionales, y a aquellas personas que tienen algún vínculo funcional con el Servicio, para el desarrollo de procesos de gestión en el marco de la implementación de los Programas Institucionales.
- Inicio de proceso de actualización de Diagnóstico Institucional de Género, en el marco del cumplimiento de los compromisos ministeriales sectoriales con el MMyEG. El Diagnóstico contó con una metodología participativa, la cual recogió la opinión de las personas funcionarias mediante una encuesta Forms, de carácter voluntario, respecto a ámbitos de género en la gestión institucional. Su difusión se realizó mediante correo electrónico a todos las y los funcionarios.
- Creación e institucionalización del Comité de Género de JUNAEB, con participación de los subdepartamentos.

Respecto de capacitaciones en materia de igualdad de género. Cabe mencionar:

- Capacitación “Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, nivel avanzado, de carácter voluntario fue aprobada por 39 funcionarios y funcionarias de JUNAEB. Se incorporó al Plan Anual de Capacitación.

- Capacitación “Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia Organizacional nivel avanzado” impartida a través de la plataforma del Servicio Civil. Esta capacitación fue de carácter voluntario para los funcionarios y funcionarias de JUNAEB, participaron exitosamente 50 personas. Se impartió en varios periodos entre los meses de junio y noviembre 2023. Se incorporó al Plan Anual de Capacitación.

Respecto de acciones de comunicaciones internas y externas con perspectiva de género. Se destacan las siguientes iniciativas:

- Difusión y promoción en temáticas de igualdad de género, tanto en medios de comunicación internos y externos. Se realizaron un total de 49 acciones.
- Difusión de la “Política de Igualdad de Género, Inclusión y Diversidad de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas” a través de correo electrónico a todas las personas funcionarias; además se dispuso salvapantalla para los computadores de la red interna de JUNAEB, con infografía sobre la Política.

Referente a estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género, JUNAEB realizó tres estudios, con datos obtenidos del proceso de aplicación de la Encuesta de Vulnerabilidad año 2022:

- Elaboración y publicación en abril de 2023 de “Diagnóstico de Vulnerabilidad de Estudiantes de Nivel Parvulario Año 2022” el cual incorporó desagregación por sexo y el análisis de temáticas relevantes para el enfoque de género, cómo son los tipos de jefes/as de hogar, escolaridad padre y madre, entre otras.
- Elaboración y publicación de “Mapa Nutricional 2022”, en julio de 2023, cuenta una desagregación por sexo lo cual permite analizar el estado nutricional de niños y niñas, así como también, la talla y su comparación entre sexos.
- En octubre 2023 se elaboró el estudio de “Caracterización Socioeducativa del Registro de Estudiantes en Condición de Paternidad, Maternidad y/o Embarazo, 2022”, que contempla la desagregación por género de las diferentes variables, lo cual permite realizar un análisis respecto a la caracterización de los estudiantes en condición de paternidad, maternidad y/o embarazo.

1.8. Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)

Entre las iniciativas para el fortalecimiento de la gestión institucional con perspectiva de género se destacan:

- Actualización del Diagnóstico Institucional de Género 2023, según lineamientos enviados por Unidad de Género de Mineduc.
- Plan de Instalación y Fortalecimiento de las Mesas de Género Regionales de JUNJI, elaborado a nivel nacional, constituyéndose mesas de Género en las 16 regiones.
- Jornada de socialización del Plan de Instalación y Fortalecimiento de las Mesas de Género Regionales de JUNJI.

- Actualización y difusión protocolo sobre Maltrato, acoso laboral y acoso sexual (MALS). En este se incluyeron medidas precautorias en caso de primera respuesta y abordaje ante situaciones de denuncia o develación de acoso sexual.
- Elaboración del protocolo interno de actuación y derivación de funcionarias que vivan o hayan vivido violencia contra las mujeres.
- Participación de la Mesa de Género en el análisis y actualización del modelo de focalización social de JUNJI, con el fin de resguardar una transversalización del enfoque de género tanto en el proceso como en los instrumentos asociados.

En cuanto a gestión educativa, se destacan la elaboración de contenidos para trabajar con equipos y familias, vinculados a corresponsabilidad y masculinidades: participación en la crianza y cuidados. Se elaboró una cartilla para enviar a jardines Infantiles y orientaciones para trabajar con las familias.

En cuanto a capacitaciones en materia de igualdad de género, se destaca la capacitación en herramientas para la prevención y abordaje de violencia contra las mujeres (VCM) dirigida a equipos a cargo de la atención y derivación de casos de violencia contra las mujeres.

Respecto de estudios, datos y estadísticas con perspectiva de género, en el periodo se desarrolló lo siguiente:

- Reporte anual de datos de personal con perspectiva de género: Remuneraciones, grados, movilidad, permisos parentales, licencias maternales y capacitación y formación. Disponible en: www.junji.gob.cl/wp-content/uploads/2023/12/reporte_genero_personal_2023_v02.pdf
- Medición de indicadores que permitan entregar información acerca del nivel de acceso a los jardines infantiles de JUNJI, de niños y niñas priorizados por criterios tendientes a la eliminación de inequidades, brechas y barreras de género, establecidos en las prioridades institucionales del Proceso de Inscripción y Matrícula del año 2023.

Sobre acciones de comunicación y difusión interna y externa con perspectiva de género destacan:

- Diseño de Plan Comunicacional 2023 de la Mesa de Género Nacional para promover la sensibilización y educación en materia de género.
- Campaña comunicacional dirigida a familias y comunidad JUNJI, a través de redes sociales, página web y otros medios de difusión internos (aplicaciones, correo electrónico, etc.). La temática abordada fue la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres con el slogan "Quien te quiere te cuida".
- Elaboración de material gráfico sobre enfoque de género en la Educación Parvularia, para usar como soporte para la promoción y difusión del trabajo de JUNJI en materia de género, interna y externamente.
- Se actualizó la "Guía de Lenguaje y Comunicación con Enfoque de Género" de JUNJI para establecimientos educacionales, publicada en: <https://junji.cl/wp-content/uploads/2024/02/Guia-Lenguaje-Comunicacion-Enfoque-Genero.pdf>

1.9. Superintendencia de Educación Superior (SES)

Durante el año 2023, se realizaron acción en el marco de gestión institucional con perspectiva de género, las cuales destacan:

- Incorporación de profesional para asesoría de enfoque de género y transversalización de género en funciones de Gabinete. Principalmente orientada al apoyo a los equipos de la Superintendencia de Educación Superior (SES), en cuanto a las funciones fiscalizadoras y de supervigilancia de la Ley 21.369. Y el seguimiento de las metas y compromisos de gestión en materia de igualdad de género. Se incluye como función correspondiente a Gabinete, la asesoría para la incorporación y transversalización del enfoque de género en el ejercicio de las funciones legales e internas de la SES
- Elaboración de Diagnóstico de Género 2023, respecto de gestión interna y provisión del servicio. Comprende diagnóstico sobre inequidades, brechas y barreras (IBB) de género y la incorporación de la perspectiva de género en la misión, objetivos y productos estratégicos institucionales, junto la actualización de diagnóstico institucional sobre IBB de Género en la gestión interna de acuerdo con "Orientaciones para la elaboración y/o actualización de Diagnósticos Institucionales en Género 2023" de Mineduc.
- Aplicación de Procedimiento interno sobre protocolo MALS e implementación de Plan de Prevención de MALS 2023. Al respecto, también se realizó capacitación sobre MALS en proceso de inducción obligatoria a nuevo personal.
- Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, durante los meses de julio y agosto de 2023, se implementó Plan Piloto de teletrabajo o trabajo a distancia para la totalidad del personal de la SES, con sistema de turnos, considerando la vigencia de la alerta sanitaria por COVID-19, la presencia de virus respiratorios y el aumento licencias médicas, y el período de vacaciones escolares de invierno, para evitar contagios y licencias médicas, y compatibilizar roles de cuidado de niños, niñas y personas mayores durante los meses de invierno. A fines de 2023, se formalizó e implementó Sistema de Teletrabajo en la SES, que consideró requisitos de admisibilidad, criterios de selección y distribución de cupos por sexo y unidad, resultando la asignación de 5 cupos para teletrabajo (4 mujeres y 1 hombre).
- Participación regular de la Mesa Técnica para la Implementación de la Ley 21.369 de SINACES, desde 2022, recogiendo observaciones y comentarios de todas las instituciones del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (Subsecretaría ESUP, CNA, CNED) y Ministerios invitados (MMyEG, MCTIC) sobre la propuesta de nueva Circular referida a dicha Ley durante 2023.
- Implementación de Sala de lactancia en dependencias SES. Asignación de sala para lactancia, operativa siguiendo estándar de orientaciones del Programa Chile Crece Contigo.

En referencia a la gestión educativa, se puede destacar:

- Publicación de nueva Circular sobre Ley 21.369, que da respuesta a dudas e interpreta la ley para su implementación por las instituciones de Educación Superior, e incorpora el enfoque de género como principio orientador.

- Jornada Informativa sobre la Circular Ley 21.369 con representantes de las Instituciones de Educación Superior del país (Universidades, Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales, IES vinculadas a FF.AA. y de OO.SS.). Realizado en modalidad híbrida, para dar a conocer y recibir comentarios respecto de nuevos criterios de interpretación y fiscalización sobre dicha ley. Participación al menos 139 personas, provenientes de 76 establecimientos de educación superior (IES), más representantes de asociaciones de IES y de servicios públicos del sector educación. Se complementa jornada con envío masivo a representantes IES de Circular, material PPT expuesto, información sobre Curso “Violencia de género en educación superior: desafíos a partir de la Ley 21.369” de la Subsecretaría de Educación Superior y MMyEG, nota de prensa y registro de la actividad.
- Incorporación de pregunta por género auto reportado por usuarias y usuarios del Servicio, en Sistema de ingreso en línea de Reclamos y Denuncias respecto del actuar de instituciones de educación superior del país. Se incorpora la categoría género con las subcategorías femenino, masculino, transfemenino, transmasculino, otras, y campo “prefiero no responder”, en conjunto con identificación de sexo (auto reportado o registral, en caso de ingreso con Clave única).

En cuanto a estudios y datos con perspectiva y análisis de género, la SES publicó un informe sobre Reclamos y Denuncias respecto del actuar de Instituciones de Educación Superior del país, recibidas por SES, con información desagregada por sexo y/o género. Incluye apartado sobre reclamos y denuncias respecto de temáticas asociadas a la Ley 21.369 (acoso sexual, violencia de género, discriminación de género).

Entre las instancias de capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género con pertinencia al quehacer institucional se destacan:

- Capacitación en género para funcionarias y funcionarios de la SES, incluyendo capacitación básica en aplicación del enfoque de género para el personal no capacitado, y capacitación avanzada para el personal ya capacitado.
- Las y los funcionarios participaron de nueve cursos en temáticas y/o con enfoque de género durante 2023, de oferta del MMyEG, Subsecretaría de Educación Superior, Programa PREVENIR del Servicio Civil, y curso licitado y financiado por la SES. El 66% de las personas funcionarias de la SES están capacitadas en género, donde el 51,8% ha sido capacitado por primera vez en la temática. Ahora del universo total de personas funcionarias vemos que, el 69% de las funcionarias (mujeres) se encuentran capacitadas y el 63% de los funcionarios (hombres).
- Participación Curso “Violencia de género en educación superior: desafíos a partir de la Ley 21.369”, impartido por la Subsecretaría de Educación Superior en conjunto con MMyEG. Capacitación avanzada de 22 horas, autorizada y aprobada por 16 funcionarias y funcionarios SES, que comparten aula virtual con representantes de IES del país. Participación y apoyo de asesora de género SES en formulación de contenidos y material de apoyo del curso y sesión de cierre de primera versión.
- Participación de personal de unidades SES de Comunicaciones, Gestión de Datos y Atención Ciudadana/Reclamos y Denuncias, en Curso “Enfoque de Género y Gestión Pública”. Capacitación avanzada de 22 horas, impartida por consultora externa contratada vía licitación por la Superintendencia de Educación Superior. La capacitación fue realizada por más del 50% de funcionarias y funcionarios de las unidades señaladas.

En cuanto a acciones de comunicación internas y externas, se realizó una campaña interna, con conversatorios sobre MALS (“Plan de Prevención en MALS” con especialistas laborales de Servicio Civil y “Análisis de experiencias y jurisprudencia administrativa relacionada con MALS” con abogado experto en MALS de Consejo de Defensa del Estado). Esta instancia contempló definiciones conceptuales, cómo reconocerlo, procedimiento de denuncia, etc.

1.10. Consejo Nacional de Educación (CNED)

En cuanto al fortalecimiento de la gestión institucional con perspectiva de género, el Consejo Nacional de Educación (CNED) actualizó el Manual de Procedimientos de Adquisiciones del CNED, donde se consideró como Criterio de Contratación de Proveedores el “Sello Empresa Mujer”.

En cuanto a la gestión educativa, se destacan los siguientes avances durante 2023:

- En Educación Parvularia y Escolar, vale destacar al CNED le corresponde aprobar o informar las propuestas de instrumentos curriculares y de evaluación que son presentados por el Ministerio de Educación, para promover la equidad de género en este ámbito, se desarrolló las “Orientaciones para la evaluación de género de las propuestas presentadas por Mineduc en materia de educación escolar”, el que fue incorporado como material de apoyo a las Pautas de Evaluación -utilizadas por los consultores externos- para que incluyan el análisis de la dimensión de género en las propuestas de instrumentos del sistema escolar que al Consejo le corresponde evaluar, con el fin de que estén libres de sesgos y discriminación de género. Estos análisis sirven de insumos para la toma de decisiones del Consejo.
- En Educación Superior se modificó la “Pauta de evaluación utilizada por pares del proceso de Supervigilancia de CFT Estatales”, para que en las visitas de acompañamiento y evaluación, los pares externos puedan revisar el grado de avance institucional en la implementación de la Ley 21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.

Respecto de capacitaciones en materia de igualdad de género. Entre estas instancias cabe mencionar:

- Capacitación sobre “Violencia de género en educación superior y los desafíos institucionales a partir de la Ley N°21.369”, nivel avanzado donde un 42% de la dotación, realizaron esta formación. Se priorizaron a personas que, dentro de sus funciones, les corresponde participar en los procesos de Licenciamiento de nuevas Instituciones de Educación Superior, Supervigilancia de CFT Estatales y Supervisión de Instituciones de Educación Superior no acreditadas.
- En el marco del Programa Prevenir, de formación en equidad de género impulsado por el Servicio Civil y el MMyEG, un 96% de la institución realizó cursos de género asociados a este programa.

- La secretaria ejecutiva y las cuatro jefaturas de departamento realizaron el Curso de Liderazgo con perspectiva de género (24 horas cronológicas) y 25 funcionarias y funcionarios realizaron la capacitación sobre Prevención de la Violencia Organizacional (12 horas cronológicas).

En lo referente a estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género, se realizaron las siguientes acciones:

- Se difundieron estudios como: "Investigación sobre aprendizaje matemático en el hogar durante la pandemia de COVID-19 desde la perspectiva de las madres"; "Cuando la representación no es suficiente: sesgos y brechas de género en la academia chilena"; "Discursos ambivalentes hacia los estudiantes de educación superior: estereotipos de género en docentes ingenieros y técnicos en STEM-minería"; y "Repensando la escuela inclusiva desde la perspectiva de las y los estudiantes".
- Se llevó a cabo la presentación de los resultados de dos investigaciones apoyadas financieramente por la Convocatoria CNED y que incorporaron análisis de género en su desarrollo. El primero "¿Cómo se aborda la educación para el desarrollo sostenible en la educación parvularia en Chile?", de la Dra. Angélica Riquelme, y el segundo: "¿Mis papás dejarán de creer que me graduaré? Primer estudio longitudinal multi-cohorte de expectativas parentales sobre la escolaridad de sus hijos en Chile, 2005-2019", de la Dra. Susana Claro.

Respecto de acciones de comunicaciones internas y externas con perspectiva de género, se realizó:

- Campaña de difusión interna, con información asociada a la dignidad de las personas, no discriminación, igualdad de género y equidad laboral. Las campañas anuales buscan avanzar en la construcción y promoción de relaciones laborales respetuosas, con el objetivo de que todas las personas que integran la institución puedan desarrollarse en un ambiente libre de violencia, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones de ningún tipo.
- A través de boletines informativos se difundieron contenidos asociados a violencia organizacional y estrategias de prevención, tales como atender los factores de riesgo de la violencia organizacional; promoción del buen trato y la dignidad en el trabajo; difusión del procedimiento MALS CNED y derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso, abordando información relativa al Convenio 190 de la OIT y su implementación en Chile.

1.11. Comisión Nacional de Acreditación (CNA)

Entre las iniciativas para el fortalecimiento de la gestión institucional con perspectiva de género se destacan:

- Designación de funcionaria especializada en la temática como encargada de género y contraparte ante Mineduc y MMyEG.
- Elaboración de nuevo código de ética para la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), que incorpora principios y lineamientos sobre igualdad de género.

- En lo referente al nuevo modelo evaluativo institucional incorpora un criterio específico que aborda perspectiva de género.
- Consultoría para la elaboración de un módulo audiovisual para pares evaluadores sobre los criterios 7 y 9 que abordan género en ambos subsistemas.
- Participación de la Secretaría Ejecutiva en la Mesa Técnica para la implementación de la ley 21.369, conformada en el marco del Comité de Coordinación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES), y Ministerios invitados (MMyEG, MCTIC).

En cuanto a la gestión educativa, se destacan los siguientes avances durante 2023:

- Publicación de Orientaciones para el uso de criterios y estándares: Autoevaluación Pregrado y Postgrado resguardando el uso de lenguaje inclusivo.
- Se actualizaron y publicaron los documentos que las instituciones, carreras y programas deben entregar a CNA para iniciar sus procesos de acreditación. La nueva ficha institucional de datos, publicada en septiembre 2023, solicita datos institucionales de estudiantes y cuerpo académico por sexo.

En cuanto a capacitaciones en materia de igualdad de género, se destacan:

- Participación de personal de la Secretaría Ejecutiva en Curso “Violencia de género en educación superior: desafíos a partir de la Ley 21.369”, impartido por la Subsecretaría de Educación Superior en conjunto con MMyEG.
- Instancias de capacitación de materias asociadas a Género, impulsadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil, a través del Programa Prevenir.

Acerca de acciones de comunicación y difusión interna y externa con perspectiva de género, se destaca lo siguiente:

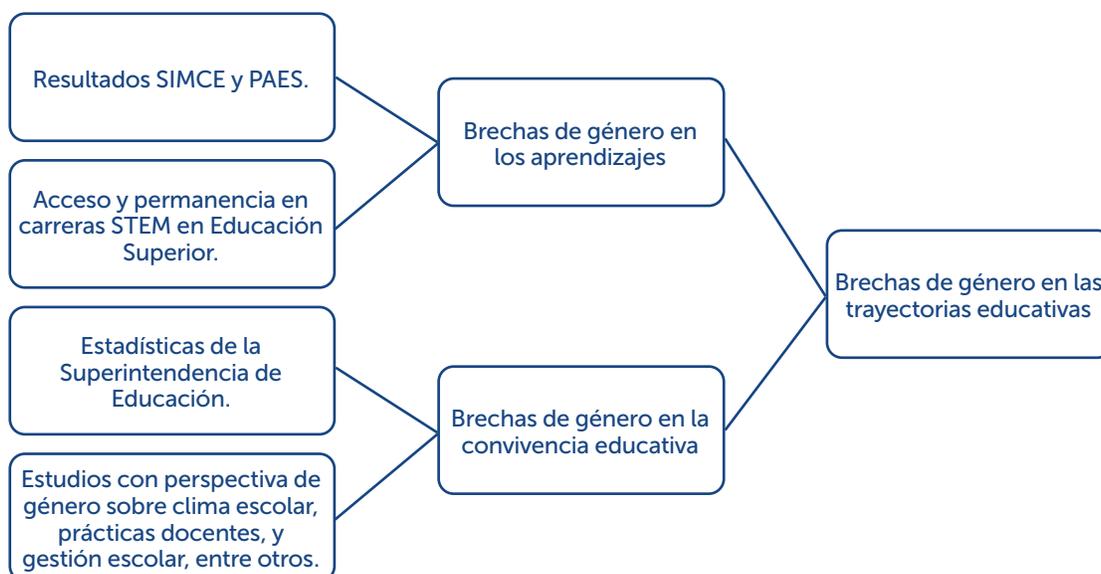
- Todos los formatos utilizados en los procesos fueron adaptados con lenguaje inclusivo al género y perspectiva de género.
- Utilización de manual de lenguaje no sexista del Mineduc como referencia para la redacción de documentos asociados a Criterios y Estándares.

2. Abordaje de brechas de género en los distintos niveles del sistema educativo

El concepto de **brecha de género** se utiliza “cuando se quiere indicar la diferencia que se manifiesta entre la situación de las mujeres y la de los hombres, es decir, la distancia que hace falta recorrer para alcanzar la igualdad”¹. Así, las brechas se calculan siempre como la diferencia entre el indicador de mujeres menos el de hombres, por lo que **una brecha negativa indica que las mujeres están en desventaja en relación con los hombres**, mientras que una brecha positiva indica que ellas tienen una mejor posición que los hombres a ese respecto².

Es importante tener en cuenta que el concepto brecha de género da cuenta de una diferencia o distancia numérica entre mujeres y hombres respecto de un mismo indicador, siendo útil para el análisis de datos desagregados por sexo. Sin embargo, la eliminación de las brechas de género no puede leerse como la superación total de la desigualdad de género, sino que requiere de un análisis más profundo de la situación de las mujeres en el contexto que se está midiendo.

Al hablar de **brechas de género en los distintos niveles del sistema educativo**, se hace referencia a la existencia de una experiencia diferenciada entre niñas, niños y jóvenes, que se expresa mediante indicadores como los siguientes:



Cabe mencionar que no todas las brechas de género que existen son medidas por los instrumentos actuales.

¹ Vivian Milosavljevic, 2007. Estadísticas para la equidad de género: Magnitudes y tendencias en América Latina. Cuadernos CEPAL 92, pág. 62.

² INE, 2015. Guía metodológica para incorporar el enfoque de género en las estadísticas, pág. 22.

2.1. Brechas de género en los aprendizajes

Está demostrado que niños y niñas no presentan grandes diferencias en cuanto a capacidades de aprendizaje y memoria³, sin embargo, aún existen expectativas y prácticas de enseñanza diferenciadas por género en la sociedad y, por ende, en la mayoría de los sistemas educativos. Evidencia de ello son los resultados del SIMCE 2023, que dejan de manifiesto la brecha de género en los aprendizajes.

En Matemáticas, los resultados a nivel nacional muestran un alza de 9 puntos en 4° básico, convirtiéndose en la mayor alza obtenida en los últimos diez años. Así, entre las últimas dos mediciones, Matemática en 4° básico pasó de 250 puntos promedio nacional a 259 puntos, alza que delinea una ruta de mejora a nivel país.

Si bien estos resultados son alentadores, se sigue observando una brecha de género que desafía al sistema educativo. Niñas y niños aumentan sus puntajes promedio, pero se mantiene la brecha. Las estudiantes de 4° básico alcanzan un puntaje promedio de 253 puntos, mientras que sus pares masculinos alcanzan 265 puntos, con un alza significativa de 8 y 10 puntos respectivamente.

En relación con la medición del año 2022, el puntaje promedio en II medio aumentó en 5 puntos, alcanzando 257 puntos promedio nacional. Si bien el aumento es una noticia positiva, la brecha de género aumenta en este nivel educativo, pues los niños presentan un puntaje promedio de 262 puntos mientras que las niñas alcanzan los 251 puntos.

Según UNESCO⁴, las brechas de género se encuentran a lo largo de toda la trayectoria educativa, pero van aumentando con cada nivel de enseñanza. Así, en Educación Superior, según Informe de brechas de género en Educación Superior, al revisar la participación de la matrícula de primer año de pregrado 2023 en programas STEM, se aprecia que las brechas de género son altas en favor de los hombres, cercanas a -61 p.p., en promedio en el periodo 2019 a 2023, y que no muestran grandes variaciones en el referido periodo. Por tipo de institución, en STEM, las universidades son las que, en 2023, muestran una menor brecha, con -39,4 p.p., seguidas a distancia de los CFT (-75,4 p.p.) y los IP (-72,5 p.p.).

2.2. Brechas de género en la convivencia educativa

Si consideramos el eje de Convivencia y Salud Mental del Plan de Reactivación Educativa del Mineduc, es importante relevar el foco que éste tiene en la construcción de espacios seguros, lo que implica prevenir y erradicar la violencia psicológica, física y sexual que se vive en las escuelas, que se materializan en problemas de salud mental, aumento de tasas de suicidio y episodios de acoso sexual. En este contexto, el objetivo del Eje es atender los aspectos socioemocionales de convivencia, equidad de género y salud mental para que los establecimientos sean espacios de protección y bienestar, orientando el quehacer educativo,

³ Proyecto SAGA UNESCO en Chile: Diagnóstico sobre indicadores y políticas con perspectiva de género desarrolladas por el Estado de Chile en áreas STEM Primer Informe de la Comisión Técnica, 2021.

⁴ UNESCO. Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, 2019.

entregando distintos recursos y desarrollando estrategias para hacerle frente a los impactos que la pandemia dejó en el sistema y las desigualdades que hoy los y las estudiantes afrontan.

En este marco, desde la Superintendencia de Educación (SIE) se hace seguimiento a denuncias que son relevantes para el enfoque de género. Estas denuncias, que tienen implicancias en la convivencia educativa y salud mental de las y los estudiantes, están asociadas a las siguientes temáticas:

- Discriminación por identidad de género
- Discriminación por género
- Discriminación por orientación sexual
- Situaciones de connotación sexual de adulto a párvulos y/o estudiantes
- Situaciones de connotación sexual entre párvulos y/o estudiantes

En el año 2023 ingresaron 1.210 denuncias relacionadas a las temáticas relevantes para el enfoque de género, lo que corresponde a un 6,9% del total de denuncias ingresadas a la SIE. De estos casos, el más denunciado en 2023 fue el de connotación sexual entre párvulos y/o estudiantes, con un total de 803 denuncias. En esta temática la variación porcentual del 2023 respecto al 2022 fue de un -0.25%. La temática situaciones de connotación sexual entre párvulos y/o estudiantes en el año 2023 afectó mayormente a las personas de género femenino (53,1%).

De las denuncias asociadas a la discriminación, las más denunciada el 2023 fue la discriminación por identidad de género con 53 denuncias, al igual que en 2022. Mientras que en los años 2018 y 2019 la temática de discriminación más denunciada fue la de discriminación por orientación sexual.

2.3. Acciones para la disminución de las brechas de género en los distintos niveles del sistema educativo

Brechas de género en los aprendizajes

Actualmente existe igualdad en el acceso a la educación de niñas y niños, pero como se manifiesta en las cifras expuestas en los apartados anteriores, las experiencias y el desarrollo que alcanzan en sus trayectorias educativas varían según distintos factores, entre ellos, el género. Por lo tanto, reducir las brechas de género en educación requiere, entre otras medidas, reflexionar, cuestionar y avanzar por superar los sesgos y estereotipos de género que se expresan en distintos ámbitos de la gestión institucional y de la convivencia educativa.

Algunas de las acciones orientadas a la disminución de brechas de género en los aprendizajes, el resguardo de la igualdad en la convivencia educativa y la prevención de la violencia basada en género impulsadas desde Mineduc hacia el sistema educativo durante 2023 y marzo 2024 son las siguientes:

- Campaña comunicacional “Las palabras no hacen diferencia, como las usamos sí”, orientada al uso de un lenguaje libre de sesgos y estereotipos de género para incentivar a niños, niñas y adolescentes de forma igualitaria en el aprendizaje y en sus trayectorias de vida. El video central de esta campaña se encuentra disponible como recurso en <https://youtu.be/LzCu4QegRnQ?si=dMnEDfwYAwNWKERU> y llegó a más de 4.4 millones de cuentas digitales.
- 3era Jornada hacia una educación no sexista “El camino de los municipios” en la que se compartieron buenas prácticas para la igualdad de género en distintos establecimientos educativos de la Región Metropolitana. Esta jornada contó con la exposición de académicas, personas representantes de colegios, liceos y encargadas de género municipales de las comunas de San Miguel, Santiago, Quilicura y Melipilla, La instancia contó con la asistencia de 200 personas de manera presencial y fue transmitida en la plataforma YouTube de Mineduc para un alcance nacional. Se puede encontrar en el siguiente enlace https://www.youtube.com/live/t1jyVPbXDM?si=rrj1-3Se_1xtzGE9
- Se pone a disposición de las comunidades educativas el sitio web <http://educacionsinbrechas.mineduc.cl>, que reúne información y recursos relevantes para concientizar acerca de las brechas de género en las trayectorias educativas y promover acciones que permitan que estas disminuyan.
- Como parte del Plan de Reactivación educativa se lanzó la cartilla “Prácticas para reducir brechas y promover el aprendizaje activo de niñas y adolescentes en matemáticas y ciencias”, la primera de una serie de cartillas que entrega orientaciones para resguardar la igualdad de género en las prácticas docentes y la gestión educativa. Esta se encuentra disponible en <https://educacionsinbrechas.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/129/2024/03/Cartilla-Genero.pdf>
- El Programa Matemática en Ruta, contiene recursos especializados para apoyar la formación en servicio de docentes de Educación General Básica, incorpora la perspectiva de género a fin de ofrecer competencias específicas para el proceso de enseñanza-aprendizaje de la matemática. Esto a fin de favorecer las reflexiones, estrategias con comunidades educativas, levantar datos y análisis de resultados respecto a la variable género para dimensionar el desafío y medir avances con relación a brechas de género en el aprendizaje de matemáticas. Este Programa está en implementación en cerca de 800 establecimientos con más de 2580 docentes formados durante el 2023.
- Durante el 2023, el Centro de Innovación de Mineduc implementa el Proyecto Robótica Educativa, para el cual se generó junto a la Unidad de Género del gabinete ministerial una estrategia para incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación del proyecto. El objetivo de esta iniciativa es acercar la robótica a estudiantes y docentes de educación media, a través de la experimentación con material tecnológico y metodología de desarrollo de proyectos, que incluye la perspectiva de género a fin de generar condiciones de igualdad de género en el aprendizaje de robótica y programación. El proyecto contempla dos iniciativas; **Robótica Educativa y Robótica Aplicada**, para cada uno se entregaron equipamientos consistentes en **kits de robótica y programación, talleres de robótica y programación para dos docentes** en cada uno de los establecimientos beneficiarios. Como parte de esta iniciativa se capacitó a 467 docentes (68% hombres y 32% mujeres) en conocimientos de robótica con perspectiva de género.

- En el nivel de Educación Parvularia, la Subsecretaría de Educación Parvularia impulsó webinar “El rol del género y de factores motivacionales en el desarrollo de habilidades matemáticas en educación inicial” dirigido a comunidades educativas de educación parvularia para el abordaje de brechas de género desde la primera infancia. Este se encuentra disponible en el canal de YouTube de la Subsecretaría en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/live/N0rFrX66uiw?si=h6rwSYAn1IvqTG6S>
- Por su parte, JUNJI realizó distintas capacitaciones dirigidas a equipos educativos de jardines infantiles y profesionales asesores en modalidad b-learning. Una capacitación básica en transversalización del enfoque de género en la gestión y una capacitación avanzada en Igualdad de Género en Educación Parvularia.
- Para el resguardo de la educación integral y prevención de la violencia, se realizaron cincuenta conversatorios en distintos establecimientos del país con foco en la prevención del VIH y violencia en el pololeo para estudiantes de Primero y Segundo Medio.
- A lo largo del año, se llevaron a cabo diversas Jornadas hacia una Educación No Sexista e instancias de sensibilización definidas por 412 establecimientos para dar respuesta a las demandas por parte de estudiantes por mayor formación en temáticas relacionadas en afectividad, sexualidad y género para contribuir a una convivencia igualitaria en escuelas y liceos.
- En cuanto a formación continua de personas trabajadoras de la educación para promover la igualdad de género, se realizaron dos cursos en 2023 desde CPEIP de convocatoria voluntaria y gratuita. El curso “Gestión escolar inclusiva para la equidad y diversidad de género”, dirigido a equipos directivos, contó con 797 participantes. También se realizó el curso “Hablemos de sexualidad: promoviendo la inclusión en el aula”, dirigido a docentes y asistentes de la educación, con una convocatoria de 276 personas.
- En el ámbito de la Educación Superior, la Ley 21.369 ha favorecido la creación de equipos y el desarrollo de instancias de sensibilización para prevenir y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Educación Superior. Al respecto, se realizó la capacitación avanzada: “Violencias de Género en la Educación Superior y los desafíos para la implementación de la Ley 21.369”, dirigida a integrantes de Instituciones de Educación Superior relacionadas con la implementación de la ley 21.369 e integrantes de las comunidades educativas.
- Sumado a lo anterior, se lanzó la Política “Más mujeres científicas” (+MC). Gracias a esta política, en el proceso de admisión 2024, 39 universidades adscritas al Sistema de Acceso ofrecieron 2.358 vacantes en 410 programas de estudio. Esto se tradujo en que 18.155 mujeres postularon a carreras STEM⁵ (+6.5% que en 2023) y 8.039 fueron seleccionadas (+16,8% que en 2023).
- La Subsecretaría de Educación Superior creó la primera Red de Rectoras de universidades, centros de formación técnica e institutos profesionales. Actualmente solo hay 26 mujeres que ocupan el cargo de máxima autoridad en instituciones de Educación Superior, representando un 18,6% de participación. La creación de esta Red es parte de los compromisos de la Subsecretaría de Educación Superior para avanzar en igualdad de género en el sector.

⁵ STEM corresponde a la sigla en inglés que designa las áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

- También se llevó a cabo el diagnóstico de Proyectos de financiamiento estudiantil que aborden materias de género y acompañamiento de proyectos de fortalecimiento institucional 2022 para el área de igualdad de género y no discriminación.
- La Dirección de Educación Pública (DEP) ejecutó un Proyecto por 30 millones de pesos del Fondo de Transversalización de Género de MMyEG, para elaborar una propuesta de mejora del Programa Social “De 4 a 7” en el Sistema de Educación Pública, con el objetivo de proyectar a los SLEP como los mejores ejecutores de la oferta programática social cuando corresponda.
- En el ámbito de Investigación e Información Pública, el CNED, a partir de los datos recogidos por el Sistema INDICES, actualizó el “Informe de Tendencias de Educación Superior desagregado por Sexo”, con estadísticas descriptivas de la matrícula de Educación Superior de pregrado desde el año 2005 a la fecha; específicamente la matrícula total y de primer año de hombres y mujeres a nivel de sistema, por tipo de institución, por tipo de título, según la acreditación de la institución, por región, por área del conocimiento, por carrera genérica y un apartado especial asociado a la matrícula por sexo en carreras Técnico Profesional y Universitarias vinculadas al área STEM.
- El CNED tiene la sección Índices de Género actualizada el 2023. En esta sección se incluye una base de datos, informe y visualizaciones asociadas a la matrícula de educación superior en Chile desagregada por sexo; entre los años 2007 y 2023 para pregrado y posgrado y postítulo. También, se pone a disposición el esquema de registro, en el que se incorporan las variables por sexo consideradas para las instituciones. Además, presenta visualizaciones para la matrícula total y matrícula primer año por tipo de Institución de educación superior, por tipo de título, acreditación institucional, región, área del conocimiento y carrera genérica, todas desagregadas por sexo.
- Por su parte, la Convocatoria Anual de Proyectos de investigación en Educación incluyó por octavo año consecutivo, una cláusula de género, que exige a los proyectos apoyados financieramente por el Consejo a desagregar los datos por sexo, y que, en el caso de encontrar diferencias constitutivas de brechas, se realice análisis de género. También, dentro de las líneas de investigación prioritarias, se volvió a incluir “educación no sexista y equidad de género”.
- Entre las acciones de difusión, la Comisión Nacional de Acreditación llevó adelante un Conversatorio cultura de la calidad, mujeres en Educación Superior, en marzo 2023. Además, dentro de su gestión, se consideró el género como una de las líneas del concurso de investigación 2023 de la CNA. Este Concurso consideró 92 iniciativas en total, de las cuales 25 se refieren a dicha línea, lo que demuestra el interés por ahondar en estas materias.

3. Proyecciones 2024

En primer lugar, como se mencionó al comienzo, se destaca que el **Plan Institucional de Transversalización de Género para el Mineduc**, lanzado el 8 de marzo 2024, establece distintas acciones y metas que orientarán el abordaje de estas temáticas hasta 2030 en todo el ministerio y los servicios asociados. Entre los focos de trabajo se contemplan los siguientes ejes estratégicos:

- Promoción de vidas libres de violencia de género hacia mujeres, niñas y diversidades.
- Prevención de violencia de género.
- Articulación y fortalecimiento de la Respuesta Institucional.
- Información y Conocimiento.

A la vez, el Plan pone como objetivo el avance en el resguardo y fortalecimiento del ejercicio de derechos en cuanto a:

- Derechos civiles y políticos
- Derechos económicos
- Derechos sexuales, reproductivos y salud integral
- Derecho a una vida libre de violencia
- Derechos sociales y culturales
- Derechos colectivos y ambientales

El fortalecimiento de la institucionalidad en género en el sector no solo está al servicio del quehacer institucional y el resguardo de funcionarias y funcionarios, sino que también favorece la incorporación de la perspectiva de género en acciones, planes, programas y políticas dirigidas al sistema educativo.

Al respecto, las metas de programas de género 2024, PMG y Compromisos ministeriales de las Subsecretarías y Servicios asociados se enfocan principalmente en:

- Fortalecimiento de la institucionalidad de género en los equipos y mesas de trabajo.
- Diseño, implementación y evaluación de sus políticas y programas con perspectiva de género
- Sensibilización y capacitación en género a los equipos.
- Desarrollo de campañas comunicacionales para la promoción de la igualdad de género en el quehacer institucional y en la sociedad.
- Desarrollo y difusión de informes, estudios y estadísticas que entreguen información relevante con análisis de género.

Entre las principales misiones se encuentra el trabajar por el robustecimiento de la perspectiva de género en las iniciativas enmarcadas en el Plan de Reactivación Educativa, a modo de disminuir las brechas de género en la convivencia, salud mental, aprendizajes, asistencia y revinculación que impactan a niños, niñas y jóvenes para proteger sus trayectorias educativas.

Al mismo tiempo, es fundamental continuar con la implementación de acciones afirmativas, como la Política “Más Mujeres Científicas”, que permitió el ingreso de más mujeres en carreras STEM en su educación terciaria.

Es fundamental fortalecer el trabajo intersectorial y territorial a fin de implementar acciones que promuevan una educación sin desigualdades de género a nivel nacional, como parte fundamental por desarrollar una educación no sexista, libre de estereotipos y brechas de género.

Desde la Unidad de Género de Mineduc, hemos procurado dar cuenta, responsablemente, de los hechos que han contribuido a la transversalización de género en todas las instituciones y servicios del sector educación. De este modo, hemos buscado permear desde dentro de nuestro quehacer institucional los sentidos de igualdad para todas las tareas y desafíos que nos hemos propuesto en nuestra gestión educativa. Agradecemos a todas y todos quienes han hecho suya esta tarea de lograr la igualdad entre mujeres y hombres, niñas, niños y jóvenes, para un país más justo y pleno para todas y todos.



Cuenta Pública en materia de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de Educación

