

# Diagnóstico Institucional en Equidad de Género

JUNJI 2020

## Diagnóstico Institucional en Equidad de Género JUNJI 2020

### I. Antecedentes y contexto

La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), tiene por misión “Entregar Educación Parvularia de calidad y bienestar integral a niños y niñas preferentemente entre 0 y 4 años de edad, priorizando a las familias con mayor vulnerabilidad socioeconómica, a través de una oferta programática diversa y pertinente a los contextos territoriales.”<sup>1</sup> De este modo, la JUNJI apoya el rol educativo de las familias a través de la implementación de programas de atención educativa en Salas Cuna y Jardines Infantiles, administrados en forma directa y por terceros.

Esta misión institucional se materializa, principalmente, a través del siguiente **producto estratégico**<sup>2</sup>:

- Educación Parvularia de Calidad: Se define como el desarrollo de un currículum educativo integral, inclusivo y pertinente, con equipos pedagógicos idóneos para diseñar e implementar experiencias e interacciones significativas que permitan el despliegue de los aprendizajes de niños y niñas, resguardando su bienestar integral, en vinculación con la familia.

Por su parte, el Plan Estratégico 2019-2023 de la JUNJI, el cual busca ser una ruta de trabajo para establecer dónde se enfocarán los esfuerzos para cumplir la misión, define así los siguientes valores que representan los principios que rigen a la institución:

- Compromiso: Ser responsable con los desafíos de la primera infancia, tomando conciencia de la importancia que tiene el trabajo de cada uno en el cumplimiento de la misión de la JUNJI.
- Respeto: Reconocer la dignidad de todas las personas, aceptando y valorando sus cualidades e intereses.
- Calidad: Trabajar con excelencia respondiendo de manera efectiva a los desafíos de la educación inicial.
- Diversidad: Valorar las diferencias de todas las personas, tanto de niños como adultos, entendiéndolas como una oportunidad de enriquecimiento a la comunidad o equipo.

Asimismo, este Plan Estratégico traduce la misión institucional en los siguientes **objetivos estratégicos**<sup>3</sup>:

1. **Calidad educativa y bienestar integral:** Entregar educación parvularia de calidad que favorezca el bienestar y desarrollo integral de niños y niñas, en ambientes educativos intencionados y significativos, mediante equipos pedagógicos de excelencia y el estrecho vínculo con las familias.

1 Ficha de definiciones estratégicas año 2019-2022 (Formulario A1) [https://www.dipres.gob.cl/597/articles-203434\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/597/articles-203434_doc_pdf.pdf)

2 Ídem.

3 Plan Estratégico JUNJI 2019-2023.

2. **Cobertura pertinente** Avanzar en la cobertura en educación parvularia para todos los niños y niñas, ampliando la oferta educativa programática, optimizando eficientemente la oferta existente en todo el territorio y garantizando el acceso a un servicio educativo pertinente.
3. **Institucionalidad moderna** Potenciar el desarrollo de una gestión articulada con la nueva institucionalidad en educación parvularia, junto a la modernización de la gestión interna, con el fin de dar respuestas efectivas a los nuevos desafíos y lograr que el servicio prestado esté en concordancia con el sistema de aseguramiento de la calidad.

Para la JUNJI, entregar educación parvularia de calidad constituye no sólo un fin en sí mismo, sino también un factor esencial para el desarrollo integral y equitativo de niños y niñas. Así, en el ámbito de la educación parvularia, la Equidad de Género consiste en reconocer que niños y niñas tienen igual potencial de aprendizaje y desarrollo y las mismas posibilidades de disfrutar de aquellos bienes asociados a los procesos educativos.<sup>4</sup> En otras palabras, la Equidad de Género es parte constitutiva de la calidad en la educación y, por lo tanto, un indicador permanente de procesos de esta índole.

Asimismo, la Equidad de Género requiere que a nivel organizacional también se implementen acciones, se visibilicen resultados y se fortalezcan competencias. Solo así se instaurará de manera transversal e integral que hombres y mujeres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y en respeto a sus diferencias.<sup>5</sup>

Al considerar el Enfoque de Género desde una perspectiva de Equidad, debemos distinguir aquellos grupos que, por sus condiciones de vulnerabilidad son más propensos a estar en situaciones de inequidad y desigualdad de oportunidades. Para esto, es necesario considerar las diferentes variables que determinan la realidad de nuestros párvulos y sus familias, en el marco del reconocimiento de niños y niñas como sujetos de derechos.

Durante el año 2020 y debido al contexto de pandemia mundial a causa del Covid-19, la gran mayoría de los jardines infantiles y salas cuna permanecieron, prácticamente todo el año, sin atención presencial de párvulos. Lo anterior significó no poder contar en el 2020 con una base de datos lo suficientemente completa y actualizada acerca de la caracterización de las y los párvulos que atiende la JUNJI. Por esta razón, se presentan los datos estadísticos de caracterización correspondientes al año 2019<sup>6</sup>:

- De los 83.319 niños y niñas matriculados en jardines infantiles de Administración Directa de la JUNJI, un total de 8.790 fueron inscritos mediante alguno de los criterios de Ingreso Automático, los que consideran un 29% de párvulos del Sistema Intersectorial de

4 En esta lógica se entiende la Equidad de Género en la educación, comprendida como el “Tener acceso a la educación, participar en ella y disfrutar los beneficios asociados con entornos, procesos y logros educativos sensibles al género, mientras se adquieran los conocimientos y habilidades que permitirán vincular los beneficios brindados por la educación al quehacer social y económico” (UNESCO, 2010, p12).

5 El artículo 1° inciso 3 de Ley N° 20.820, que “Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género”, señala “La equidad de género comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos”.

6 Estos datos pertenecen al Informe de Caracterización 2019 niños, niñas y familias en JUNJI.

Protección Social y un 23,3% de párvulos pertenecientes a familias inmigrantes irregulares o familias refugiadas.

- Del total de párvulos matriculados, el 51% corresponde a niños (42.492) y el 49%, a niñas (40.827).
- De los 65.062 niños y niñas matriculados con información del Registro Social de Hogares (RSH), un 90,3% pertenece al 60% de hogares más vulnerables del país, de acuerdo a los lineamientos de la misión institucional.
- Un total de 1.166 párvulos presentan algún tipo de discapacidad, quienes alcanzan el 1,4% del total de la matrícula de los jardines infantiles de Administración Directa. De ellos, el 66,5% son niños y el 33,5% son niñas. Hay mayor presencia de discapacidad motora, trastornos de la comunicación oral y graves alteraciones de la comunicación.
- Las familias con pertenencia indígena han aumentado progresivamente, pasando de 2.999 el año 2016 hasta llegar a 5.763 el año 2019, representando un 6,9% de total de la matrícula. De los párvulos con pertenencia indígena, un 82,8% se encuentra dentro del 60% de hogares más vulnerables del país.
- Los párvulos extranjeros matriculados en jardines infantiles JUNJI aumentaron de 455 en 2016 a 3.404 en 2019, los cuales alcanzaron un 4,1% del total de la matrícula. De estos párvulos nacidos en otras latitudes, sólo un 16,5% contaba con información del Registro Social de Hogares.
- De los 75.828 párvulos matriculados con información, el 73,7% de sus madres o encargadas trabaja y/o estudia y las que realizan actividades remuneradas llegan a un 67,1% del total. El 42% de los párvulos matriculados en jardines infantiles de la JUNJI es parte de un hogar con jefatura femenina (madre u otra mujer).

Al considerar la Equidad de Género a nivel organizacional, es preciso tener en cuenta algunos datos que también nos permitan caracterizar a funcionarios y funcionarias. Los datos extraídos del Sistema de Gestión de Personal<sup>7</sup> muestran, entre otros aspectos, lo siguiente:

- La JUNJI posee un total de 20.000 funcionarias y funcionarios, aproximadamente, en calidad jurídica de contrata, planta y honorarios.
- El 87% del personal se desempeña en jardines Infantiles y el 13%, en oficinas regionales y del nivel central.
- Las mujeres representan el 95% del total del personal de la institución.
- En establecimientos de educación parvularia, el 99% del personal corresponde a mujeres.
- Existe un 18% de participación masculina dentro de las y los Educadores del Programa de Educación de Lengua y Cultura Indígena (ELCI) que se desempeñan en jardines infantiles.
- Dentro del estamento Directivo, el 55% corresponde a hombres.

<sup>7</sup> Actualizados a noviembre de 2020.

- La mayoría de las mujeres se encuentra en el estamento Técnico, mientras que los hombres se concentran en el estamento profesional.<sup>8</sup>
- La mayoría de las mujeres se encuentra en un rango etario de 25 a 34 años, mientras que los hombres se concentran en el rango de 35 a 44 años.

## II. Desafíos en Equidad de Género y principales líneas de acción

Alcanzar la igualdad de género es el quinto de los 17 objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, el cual se ha definido como “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”<sup>9</sup>. Esto, sumado a diversos tratados internacionales en materia de equidad de género<sup>10</sup>, ha llevado al Estado chileno a asumir una serie de compromisos orientados a dar sostenibilidad a la transversalización de una cultura de Equidad de Género que, promueva un cambio cultural hacia la eliminación de toda forma de desigualdad y discriminación arbitraria basada en el sexo y, la plena participación de la mujer en la vida cultural, civil, política, económica y social del país.

La Equidad de Género ha sido un tema relevante para la JUNJI desde la década de los 90’s, cuando comienza la vinculación con la reciente institucionalidad encargada de coordinar la política pública en este ámbito, el entonces llamado SERNAM<sup>11</sup> (Servicio Nacional de la Mujer). Este vínculo nace a partir de la necesidad de prevenir y abordar la violencia intrafamiliar y el vínculo que ésta tiene respecto del maltrato infantil.<sup>12</sup> En este contexto, los avances en materia de Equidad de Género en la JUNJI se traducen en acciones concretas que, a su vez, representan compromisos que la institución ha adquirido a lo largo de los años, generando acciones tanto en el ámbito educativo (el servicio que la JUNJI presta a la ciudadanía), como en el ámbito organizacional (referido a lo que atañe a nuestros funcionarios y funcionarias).

### Ámbito Educativo

- i) Sin considerar el efecto que ha tenido la pandemia durante el año 2020 en las condiciones de vida de las personas, las brechas de género en desmedro de las mujeres<sup>13</sup> han existido a lo largo de los años, por ejemplo, en cuanto a menores remuneraciones, menor acceso a oportunidades en el mercado laboral y estudios. Esta desventaja repercute también en sus hijos e hijas, quienes se encuentran por ello en una condición de mayor vulnerabilidad. Por ejemplo, la desigual distribución de ingresos entre hombres y mujeres explicaría, entre otras razones, por qué las familias

8 El 56% de las mujeres en la JUNJI se desempeña en el estamento Técnico y el 53% de los hombres, en el estamento Profesional.

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

10 Por ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.

11 Hoy SernamEG (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género).

12 Documento Técnico que da cuenta del diagnóstico y levantamiento de buenas prácticas para la diversidad. JUNJI, 2020.

13 Según datos del INE, en 2019 la tasa de participación laboral nacional de las mujeres alcanzó un 52,7% versus, un 73,8% de los hombres. En otro orden, durante 2018, se registró una brecha salarial de un -27,2% en desmedro de las mujeres.

con jefatura femenina, especialmente las monoparentales, son propensas a encontrarse en situación de desventaja.<sup>14</sup>

Para contribuir a la sentida necesidad de priorizar a aquellos niños y niñas cuyos hogares correspondan a los más vulnerables de Chile, como una medida de equidad, la institución lleva a cabo un proceso focalización para priorizar el acceso de hijos e hijas de madres y padres que estudian, que estén al cuidado de mujeres que trabajan de forma remunerada y/o que son jefas de hogar y de niños y niñas pertenecientes a hogares monoparentales. Este proceso de focalización se concreta en los Lineamientos Técnicos de Inscripción y Matrícula para el año 2021.<sup>15</sup>

- ✓ Las y los hijos de madres, padres o alumnos/as que tengan su cuidado personal, estudiantes de Enseñanza Básica o Media que se inscriben en una Sala Cuna PEC<sup>16</sup>, tendrán primera prioridad de ingreso en dichos establecimientos.
- ✓ Niños y niñas pertenecientes a hogares calificados dentro del 60% de menores ingresos en el Registro Social de Hogares cuyas madres, padres o cuidadores sean alumnos/as regulares de Universidades en convenio con la JUNJI, tendrán primera prioridad de ingreso a salas cuna y jardines infantiles de la JUNJI.
- ✓ En segundo orden de prioridad de ingreso, la institución ha focalizado a niños/as cuyas madres, padres o cuidadores sean estudiantes de algún establecimiento de educación formal, cuyas madres o cuidadoras sean mujeres que trabajen de forma remunerada y/o sean jefas de hogar.
- ✓ Por otra parte, en tercer nivel de prioridad, se encuentran aquellos/as niños/as pertenecientes a un hogar monoparental.

ii) A las brechas salariales y de oportunidades laborales, se suma la desigual distribución de tareas domésticas y de cuidado de terceros entre hombres y mujeres, que aún persisten en nuestra sociedad<sup>17</sup> y que dan cuenta de una escasa participación de las figuras masculinas en las tareas de cuidado. Al respecto se presenta el fenómeno de la “matrifocalidad”<sup>18</sup>, que consiste en que la crianza de los hijos e hijas y las tareas de cuidado se asumen principalmente por las madres, evidenciándose una escasa participación masculina en estas labores, independiente de la composición de los hogares. Un ejemplo de cómo esto se ve reflejado en nuestra institución, es que quienes respondieron la Encuesta de Satisfacción de Familias<sup>19</sup> de 2019 son en su mayoría mujeres (87%), de las cuales el 83% corresponde a madres de niñas y niños que atiende la JUNJI.

14 Según datos del INE, en 2017 la mayor proporción de hogares monoparentales cuenta con una mujer como jefa de hogar (84,9%). Por otra parte, ese mismo año, el 54,3% de las personas en situación de pobreza extrema por ingresos fueron mujeres.

15 Oficio Circular N°0066 del 19 de octubre de 2020 que Informa Proceso de Inscripción y Matrícula año 2021.

16 Las Salas cuna PEC Para que Estudie Contigo, están en convenio con JUNJI y se encuentran ubicadas dentro o cercanas a liceos.

17 Según cifras de la encuesta ENUT (Encuesta Nacional de Uso del Tiempo) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de 2015, en parejas heterosexuales entre 24 a 59 años las mujeres destinan un promedio de 6,6 horas al trabajo no remunerado, versus un 3,2 de los hombres.

18 Concepto descrito en el estudio de la Universidad de Chile en conjunto con World Vision “Modelos Culturales de Crianza en Chile: Castigo y Ternura, una mirada desde los niños y niñas” de 2018, el cual apunta a que la figura materna adquiere una posición central en la crianza.

19 Cuyo objetivo es conocer niveles de satisfacción de las familias respecto a los servicios que reciben los niños y niñas que asisten a los programas educativos JUNJI.

El repliegue de la figura paterna en los procesos de crianza y educación de los hijos e hijas, no sólo provoca una sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado en las mujeres, lo cual las pone en una situación de desventaja, sino que también, repercute negativamente en los niños y niñas. Por lo cual, la incorporación de los hombres en estas labores es también una necesidad para el resguardo del interés superior de los niños y niñas. Luego, se requiere identificar las prácticas y estrategias institucionales que buscan promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y la participación de los padres en el proceso educativo de sus hijos e hijas, lo cual seguirá siendo una prioridad de la institución en materia de Equidad de Género.

- ✓ Este 2020, en un contexto marcado por la pandemia, la JUNJI ha seguido implementado campañas comunicacionales dirigidas a los padres de los párvulos atendidos por la institución, en las cuales se ha promovido su participación en los procesos educativos. Así, se generaron diversas instancias de diálogo y participación (cápsulas de entrevistas, actividades pedagógicas a través de la APP “Mi Jardín JUNJI” y mensajes en redes sociales) en las que se promovió la corresponsabilidad en el proceso de crianza y educación, remarcando que todos los miembros de la familia, y no sólo la madre, son actores claves en el proceso.
- ✓ Para 2021, independiente del escenario que pueda seguir generando la pandemia, el objetivo es reforzar el trabajo especialmente con las familias, con material que pueda ser entregado directamente a través de las direcciones regionales y equipos. Por ejemplo, la guía virtual sobre equidad de género y coparentalidad entregada a través de la APP o que pueda ser descargable desde el sitio web, para que educadoras y técnicas puedan trabajarlo especialmente con los adultos responsables.

iii) La baja participación masculina en las tareas de cuidado, se refleja también en las unidades educativas de la JUNJI donde priman las funcionarias mujeres, ya sea educadoras, técnicas y auxiliares, lo cual da cuenta de una educación parvularia altamente feminizada.

Según el documento “Por una educación con equidad de género” de la Subsecretaría de Educación Parvularia, la teoría señala que la alta feminización de este campo profesional genera brechas, sesgos e inequidades de género, ya que uno de los prejuicios que acompaña a la profesión es que las mujeres serían más adecuadas para llevar a cabo estas tareas por su instinto maternal. Ese prejuicio devela que hay una noción errada con respecto a que no se requiere mayor formación para ejercer esta profesión<sup>20</sup>, puesto que prevalecerían ciertas condiciones “naturales”. Esto también lleva a una escasa valoración social de la carrera, asociada a bajas remuneraciones y una exclusión de los hombres, quienes no se perciben como competentes para este tipo de profesión, produciéndose una segregación en base a estereotipos de género en el campo de la educación parvularia. Sumado a lo anterior, cuando persiste el prejuicio acerca que la educación de párvulos se relaciona con aptitudes y disposiciones comúnmente asociadas al sexo femenino, ésta se concibe únicamente como un ámbito abocado a tareas de cuidado de niñas y niños y, no como un espacio pedagógico. Por todo ello, se hace necesario relevar y visibilizar el rol social y profesional

20 Subsecretaría de Educación Parvularia; MINEDUC, 2018.

de quienes enseñan en los primeros años de vida y la importancia de este nivel educativo en la generación de aprendizajes fundamentales para el desarrollo de las personas.

- ✓ Este 2020, al igual que el 2019, la JUNJI adhirió a la campaña de Elige Educar en conjunto con el Ministerio de Educación “No cualquiera es Educador de Párvulos”, la cual busca promover el rol de la Educación Parvularia, destacando la profesionalización que requiere la formación en educación en primera infancia. La difusión de esta campaña incluyó la imagen de educadores de párvulos hombres, con el objeto concientizar que el campo de la educación parvularia es transversal a los sexos y que requiere de una alta formación profesional. Sumado a ello, la institución ha participado activamente de la segunda campaña activada por Elige Educar llamada #EmpiezaelCambio, la que releva que la Educación Parvularia es el inicio clave de una etapa fundamental como la educación, llamando a que hombres y mujeres elijan esta carrera.
- ✓ Este 2020, en línea con la pandemia, se generó la sección de entrevistas online realizada por la Vicepresidenta Ejecutiva de la JUNJI, Adriana Gaete, en la que una vez a la semana se conversa con alguna educadora del país para relevar el trabajo pedagógico que realizan en sus jardines infantiles. El objetivo, es remarcar el impacto de su labor en el desarrollo de niñas y niños, relevando el sello educacional de sus establecimientos y cómo su trabajo, ante una pandemia, logró reinventarse.
- ✓ Además, desde el área de Comunicaciones se enfatizó, tanto en las gráficas como en el lenguaje utilizado, la incorporación de figuras masculinas en la difusión de saludos conmemorativos en los días en que se celebran las profesiones vinculadas a la educación parvularia. Por ejemplo, se celebró el día de la técnica y del técnico en párvulos.
- ✓ También, durante 2020, la Mesa de Equidad de Género colaboró con la oficina nacional de Reclutamiento y Selección para incorporar dentro de su procedimiento, orientaciones para cautelar la equidad de género en dichos procesos. En estas orientaciones se hace hincapié en que, desde la creación de un perfil de cargo, la convocatoria y hasta la decisión final, debe primar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, por ejemplo, a través del uso de un lenguaje inclusivo que incorpore a los varones como sujetos elegibles para cargos de unidades educativas.
- ✓ En 2020 se realizó el ciclo de Encuentros Nacionales en Equidad de Género<sup>21</sup>, el cual reunió a encargados/as y referentes de género de todas las regiones del país, abordando en dicha instancia la feminización de la educación parvularia, cuáles son las principales desventajas de esta situación, desafíos y ámbitos de mejora.
- ✓ Para el 2021, la Mesa de Equidad de Género está organizando un conversatorio acerca de la feminización del campo de la educación parvularia y los desafíos en términos de inclusión y diversidad. La idea es convocar a este conversatorio a representantes de instituciones de educación técnica y superior, con el fin de promover la discusión de este tema en los espacios de formación de educadoras/es y técnicos/as en educación parvularia.

---

21 Estos encuentros se llevaron a cabo los días 30 de septiembre y 1 de octubre de 2020 y participaron aproximadamente 50 personas.



iv) Cabe señalar que la JUNJI no presenta brechas de género en el acceso a la educación parvularia. Tal como se vio en los datos de caracterización, del total de párvulos matriculados, el 51% corresponde a niños y el 49% a niñas, no existiendo diferencias significativas en cuanto a la participación de niños y niñas en el servicio educativo que brinda la institución. Sin embargo, se hace necesario profundizar la Equidad de Género en las prácticas pedagógicas, con el objetivo de avanzar en la eliminación de las inequidades que pudieran surgir en el proceso educativo. A este respecto, el enfoque transversal de Equidad de Género surge como necesidad de generar un currículo más pertinente a la actualidad, que permita brindar una educación de calidad. Esto requiere que se comprendan nuevos conceptos y se incorporen nuevas actitudes, roles y sentimientos<sup>22</sup>, con el fin de evitar la reproducción de estereotipos de género en las prácticas pedagógicas.

- ✓ Con respecto al impacto que tienen estos estereotipos de género, un estudio de Comunidad Mujer<sup>23</sup> indica que en el contexto de la OCDE, Chile es el tercer país con mayor brecha negativa hacia las mujeres en cuanto a su participación en carreras vinculadas a las ciencias y las matemáticas<sup>24</sup>. Esta brecha tiene su base en la formación que reciben las niñas y niños desde la más temprana infancia, donde se potencia en las niñas las actividades relacionadas con el cuidado y, en el caso de los niños se potencia actividades que tienen relación con la lógica y pensamiento analítico, reproduciendo estereotipos de género que inciden negativamente en las oportunidades que tienen las niñas de desarrollar todo su potencial.
- ✓ En el contexto de pandemia, la JUNJI elaboró una serie de contenidos y materiales que refuerzan el pensamiento crítico de niñas y niños por igual, involucrándolos en materias como la ciencia, el desarrollo del pensamiento matemático, el desarrollo de las emociones, etc. Por un lado, se creó y emitió a través del canal TV Educa la primera serie animada de la JUNJI “Upa, Chalupa”, que cuenta con 5 personajes (Nina, Kran, Violeta, Mateo y su educadora Bárbara) que en cada capítulo experimentan alguna actividad con una enseñanza en específico, pasando por la ciencia, el arte, la alimentación y la valoración de la familia. Por otra parte, en el sitio web institucional se creó la sección “Del jardín a la casa”, la cual ya cuenta con más de 120 fichas de actividades para realizar en el hogar y que buscan que niñas y niños, a través de sus familias, puedan experimentar la ciencia, la lectura y el arte.
- ✓ Según el documento Percepciones acerca de la Equidad de Género en la JUNJI, si bien se perciben brechas en las interacciones pedagógicas, es en el ámbito educativo donde se reconocen los mayores avances en materia de Equidad de Género, por ejemplo, lo que tiene que ver con interacciones pedagógicas cariñosas e igualitarias, el avance en la relación con las familias gracias a la política de familias, el aporte que representa el material de enseñanza y la organización de los ambientes, que desde la sala cuna favorece

22 Altable Vicario, 1993.

23 Mujer y trabajo: Brecha de género en STEM, la ausencia de mujeres en Ingeniería y Matemáticas (2017).

24 En Chile, existe gran disparidad en el porcentaje de mujeres y hombres, 5% y 25% respectivamente, que se interesan por seguir una carrera asociada a áreas de STEM (Ministerio de Energía, Gobierno de Chile. Agenda de Energía y Género, 2018).

que los párvulos indaguen y aprendan sin estereotipos. Estos avances que se visibilizan en la institución, se enmarcan en procesos permanentes de incorporación del enfoque de Equidad de Género como parte de los énfasis curriculares en el contexto de la integralidad educativa. Así, desde el año 2005 se incorporó el enfoque de género en el marco curricular de la JUNJI, reconociendo el rol fundamental que tiene la educación en primera infancia para la formación y constitución de una sociedad que promueva y defienda los principios de equidad. El año 2020, la propuesta curricular institucional releva entre los focos fundamentales de la educación inicial la inclusión social, la diversidad, el enfoque de género, entre otros, situándose en una perspectiva realista, pertinente y contextualizada. Teniendo así, una oportunidad privilegiada para promover la equidad de género en las prácticas educativas considerando que las oportunidades sean variadas y desafiantes para niñas y niños, que las retroalimentaciones e interacciones sean de igual calidad y altas expectativas para unos y otras.<sup>25</sup>

- ✓ Sumado a lo anterior, se han impartido orientaciones para la adquisición de material de enseñanza en la Norma Técnica de Material de Enseñanza 2019-2021, a través de la Resolución Exenta N° 101 del 10 de febrero 2020. Entre los criterios pedagógicos que fundamentan la selección del material didáctico, se establece el respeto y la incorporación de la diversidad, excluyendo los artículos que contengan estereotipos de género y valorando aquellos que, por el contrario, rompan con estos estereotipos, ofreciendo múltiples formas de exploración para niñas y niños. En este sentido, el material, debe estar libre de caricaturizaciones y estereotipos, sobre conceptos, imágenes, ideas, funciones, colores, en cuanto a género, etnias, pueblos originarios, culturas locales o extranjeras que puedan contribuir a generar inequidad en las oportunidades de aprendizaje.
- ✓ Además, para el año 2020 se incorpora al Plan de Lectura el libro “Daniela Pirata”, de Susanna Isern, el cual impulsa a niños y niñas a perseguir sus sueños, en base al esfuerzo, la perseverancia y el entusiasmo, y nos ofrece la posibilidad de reflexionar sobre el rol social del hombre y de la mujer, el cual no debiese definirse en base a prejuicios o a un estereotipo rígido acerca de lo masculino o femenino. Sumado a ello, otros títulos de la colección 2020 relacionados a la temática de equidad de género son: “Las princesas más valientes”, de Dolores Brown; “Ema y el Machitún”, de Colomba Elton; “La cabeza de Elena”, de Claudio Aguilera y “La abuela pájaro”, de Benji Davies. Asimismo, se incorpora “La niña del pescadito”, de la editorial Escrito con Tiza, el cual corresponden a un poema poco conocido de Gabriela Mistral e ilustrado por Alberto Montt, el cual se adquiere con el propósito de destacar la labor de la poetisa chilena, ganadora del premio Nobel.
- ✓ Otro avance que se destaca han sido las orientaciones de fomento a Lactancia Materna con enfoque de género. En el año 1997, la JUNJI es convocada a integrar la Comisión Nacional de Lactancia Materna, con el compromiso de participar y contribuir a la protección y promoción de la lactancia materna en salas cunas y jardines infantiles. Considerando el rol de la Educación Parvularia y la relación cercana y permanente con las

25 Propuesta Curricular Institucional. (JUNJI. 2020).

madres y familias de niños y niñas que asisten a salas cunas y jardines infantiles, surge la iniciativa “Jardín Infantil Amigo de la Lactancia Materna” (JIALMA) que permite contribuir a la mantención de la Lactancia Materna en los niños y niñas que asisten a sala cuna, cuyas madres estudian o trabajan fuera del hogar. Esta estrategia también tiene el propósito de dar a conocer la importancia de la lactancia a la comunidad educativa, promoviendo la igualdad de oportunidades para niños y niñas, a través de una crianza segura y favorecedora de su desarrollo integral. Desde el año 2004 a 2019, un total de 563 jardines ha sido acreditado como JIALMA, en su mayoría de administración directa de la JUNJI y Jardines Vía Transferencia de Fondos (VTF). Durante 2020 se realizó difusión de los beneficios de la Lactancia Materna y de orientaciones para su promoción con un enfoque de corresponsabilidad familiar, laboral y social, sin embargo, dada la contingencia sanitaria, de las 58 unidades educativas que se autoevaluaron para obtener la certificación, sólo 2 lograron la coordinación con la Comisión Regional de Lactancia Materna (CRLM), por lo que para el año 2021, se proyectan un mínimo de 58 unidades educativas acreditadas como JIALMA.

- ✓ Durante el año 2020 se apoyó la difusión de mensajes que promuevan la Equidad de Género a través de la conmemoración de fechas y sucesos relevantes como el día del niño y de la niña, el día de la niña en la ciencia, el día de la mujer y la mujer indígena y una campaña durante la semana de la Lactancia Materna. Para esto, se incorporó al plan comunicacional un calendario de fechas relevantes para promover la equidad de género, lo cual seguirá implementándose durante el año 2021.
- ✓ A principios de 2020, se emitió en televisión abierta la última temporada del programa "La aventura de crecer" con el objetivo de difundir el trabajo que se realiza en los jardines infantiles y relevar la importancia de una educación inicial con equidad de género. En ese contexto, a través de los guiones elaborados, se puso especial énfasis en el uso de un lenguaje con enfoque de género - consignando la importancia de utilizar correctamente conceptos como "niño y niña", por ejemplo -, así como la importancia de remarcar el rol que cumple la madre y el padre en el cuidado y la crianza de las y los niños, empleando el concepto "familia" o "adulto responsable" para alejarse así de la idea que estas funciones sólo recaen en la madre. Sumado a esto, la producción procuró que en cada actividad pedagógica que se muestra exista la participación equitativa de niñas y niños, incluyéndolos en los mismos roles y espacios de trabajo en las áreas que aborda el programa: ciencia, arte, actividades al aire libre, lectura, etc.

v) Para erradicar los estereotipos de género en primera infancia es necesario fortalecer la perspectiva de Equidad de Género en toda la comunidad educativa, incorporando a madres, padres y/o apoderadas/os en la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades y derechos, en el marco del respeto irrestricto a la dignidad de todas las personas. Lo anterior, en coherencia con los fundamentos de la educación parvularia, que considera el trabajo con familias como un componente inherente a la educación en este nivel.

- ✓ Por esto, la JUNJI a través del área de Participación Ciudadana, con el apoyo de la Mesa de Género, incorporó la Equidad de Género como una de las temáticas de los Diálogos Ciudadanos, cuyo objeto es la promocionar el diálogo entre familias, apoderados, organizaciones sociales, territoriales y autoridades en materias de interés para la comunidad educativa. Este 2020, a modo de cierre, fuimos partícipes a través de Participación Ciudadana de una sesión especial elaborada por la DOS (División De Organizaciones Sociales) en la que se entregó detalle de lo que ha realizado la JUNJI en materia de Equidad de Género.
- ✓ Para el año 2021 a través de un material dirigido a los equipos educativos para el trabajo con la familia, se reforzará la importancia de avanzar hacia una crianza sin estereotipos de género, que permita el desarrollo de las potencialidades de niños y niñas también desde sus hogares.

### Ámbito Organizacional

i) Durante los Encuentros Nacionales acerca de la Equidad de Género en la JUNJI, llevados a cabo en 2020, las y los participantes acordaron en que, si bien existen numerosos avances en la institución en materia de Equidad de Género, aún tenemos muchos desafíos en el ámbito organizacional. Por esto, es necesario continuar transversalizando esta perspectiva en los distintos niveles de gestión, a través de procesos de reflexión, difusión y formación, que incorporen a las oficinas de nivel regional.

- ✓ El proceso de implementación del enfoque de Equidad de Género en la gestión institucional se remonta al año 2002, cuando la JUNJI incorpora el indicador transversal de género a su Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG). El objetivo de gestión de este indicador es *“contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, y a fortalecer la capacidad de los Servicios para desarrollar políticas públicas de género”*.<sup>26</sup> Para el año 2021, las Medidas de Equidad de Género seguirán siendo indicador del PMG institucional.
- ✓ En este contexto, desde el año 2017, se estableció en los programas de trabajo de Equidad de Género de la JUNJI, que debe conformarse una Mesa de Género de manera permanente. Esta Mesa, cuyo objetivo es transversalizar el enfoque de género en la gestión Institucional, se conforma en la JUNJI por representantes de todos los departamentos de la Dirección Nacional y lleva a cabo un Plan de Trabajo que concreta las iniciativas y compromisos en materia de Equidad de Género a implementar en la institución. Desde 2019, tanto el indicador de género, como la Mesa de Equidad de Género se encuentran a cargo del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, el cual, durante 2020, estableció contrapartes regionales en esta materia, con el fin de fortalecer la transversalización y el trabajo en red para la promoción de la Equidad de Género.

<sup>26</sup> Guía Metodológica Proceso Formulación Indicador de Género 2020

- ✓ La transversalización del enfoque de género en la JUNJI ha permitido una serie de avances en materia de Equidad de Género, incorporando este enfoque como uno de los fundamentos de diversas políticas y procedimientos institucionales, como el Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo del año 2018 y el Procedimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, del año 2019. Durante 2020, se elaboraron acápite acerca de la perspectiva de Equidad de Género para la actualización de los procedimientos de Capacitación y de Reclutamiento y Selección, además de una guía de orientaciones para incorporar la Equidad de Género en el proceso de actualización de la Política de Desarrollo de Personas.
- ✓ Para el 2021 se propone avanzar en las coordinaciones internas y externas necesarias para la amplia difusión e implementación de los criterios de Equidad de Género en los procesos de compras públicas de la institución, generando algún material o documento que apoye la incorporación de dichos criterios.
- ✓ En otro ámbito, estos avances se han materializado a través de diversas capacitaciones en enfoque de Equidad de Género a funcionarias y funcionarios, entre las que destaca la inducción en Equidad de Género, que desde 2018 se imparte a todos los nuevos ingresos de la institución. Además, en 2020, se promovió la inscripción de funcionarios/as al curso de inducción e-Learning impartido por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG) "Chile Elige Equidad". Durante 2020, un total de aproximadamente mil funcionarias/os de la JUNJI se certificaron con diploma de aprobación en este curso.
- ✓ Respecto de capacitaciones avanzadas en materia de Equidad de Género, durante 2020, y como parte de un compromiso PMG, se llevó a cabo la Capacitación avanzada: Equidad de Género y Educación Parvularia, en la cual participaron 251 funcionarias y funcionarios, principalmente de unidades educativas. Sumado a ello, en 2020 se incluyó en el Plan Anual de Capacitación (PAC) el curso "Herramientas para el Abordaje de la Violencia contra las Mujeres", impartido en modalidad e-learning por el SernamEG en conjunto con la Universidad de Concepción, el cual fue cursado por 12 funcionarios/as pertenecientes a SIAC (Sistema Integral de Atención Ciudadana) y CAIP (Centro de Atención Integral al Personal de la JUNJI). Para el año 2021, se seguirá incorporando esta capacitación al PAC y también se comprometerá una capacitación avanzada de Equidad de Género y Educación Parvularia, en el marco del indicador de género del PMG.
- ✓ Considerando que la transversalización del enfoque de Equidad de Género conlleva un cambio cultural y permanente sensibilización, la institución continúa integrando este enfoque en el trabajo comunicacional. Dada la pandemia y la imposibilidad de generar la jornada anual con los equipos de Comunicaciones de todo el país, se han entregado lineamientos a través de correo electrónico con los principales ejes comunicacionales en esta materia, los cuales se refuerzan en las reuniones remotas que se tienen todas las semanas con los encargados regionales de Comunicaciones. También, desde la Dirección Nacional se visa todo el material que se sube a las diversas cuentas regionales de redes sociales, con el objetivo de cautelar estos lineamientos, como lo es, por ejemplo, el uso de imágenes no estereotipadas y el resguardo de un lenguaje inclusivo en las publicaciones de la JUNJI. La elaboración y entrega de estas orientaciones será un compromiso PMG para el año 2021, con el fin de continuar fortaleciendo el trabajo comunicacional en esta materia.

- ✓ Durante 2020 se actualizó el espacio “Equidad de Género en la JUNJI” inserto en la web institucional, dotándolo de nuevo material y situándolo en una posición de mayor visibilidad y mejor acceso dentro de la página web. Para 2021, se continuará fortaleciendo este espacio con material pertinente y relevante, tanto para la comunidad, como para las y los funcionarios y que muestre cómo nuestras unidades educativas relevan la importancia del enfoque de género como un instrumento de transformación social.

ii) En la JUNJI existe un alto porcentaje de funcionarias, tanto en jardines infantiles, como en oficinas, lo que por un lado supone un desafío para la incorporación masculina a las labores educativas, y por otro, plantea la necesidad de abordar la Equidad de Género, no desde la búsqueda de la paridad numérica entre hombres y mujeres, sino que alcanzando niveles de discusión más profundos que permitan problematizar la existencia de inequidades y brechas en derechos, oportunidades y condiciones laborales.

De esta forma, considerando que la JUNJI es una institución feminizada y teniendo en cuenta que las mujeres cargan con la mayor parte del trabajo doméstico, es posible vislumbrar que existe una alta proporción de funcionarias con una elevada carga global de trabajo, que es la suma del tiempo dedicado a labores remuneradas y no remuneradas<sup>27</sup>. Esta sobrecarga de trabajo, o doble jornada laboral, genera mayor vulnerabilidad a padecer diversos problemas de salud mental asociados a tensiones producidas por la imposibilidad de compatibilizar las tareas domésticas y de cuidado, con las responsabilidades del trabajo.

- ✓ El año 2016, la dimensión “doble presencia” presentó el nivel de riesgo más alto en la institución<sup>28</sup>, lo que motivó la elaboración de medidas destinadas a prevenirla. A partir de la aplicación del ISTAS-21 en 2016, se idearon medidas destinadas a prevenir el riesgo de la doble presencia, las cuales sirvieron para construir el Plan Trienal de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo (CVPFT)<sup>29</sup>, el cual fue modificado para su implementación en 2020, producto de la pandemia. Este Plan contempla importantes acciones como la incorporación de la temática de conciliación en los procesos de inducción<sup>30</sup> y en los espacios de Cuidado de Equipos y Autocuidado (CEA)<sup>31</sup>. Sumado a ello, y como una medida destinada a favorecer la conciliación, luego de pilotarse en 2019 en la Dirección Nacional, durante el año 2020 se implementó el Horario Flexible de inicio de

27 Según Comunidad Mujer en “Mujer y trabajo: Uso del tiempo y la urgencia por compartir las tareas domésticas y de cuidado”, uno de los indicadores más extendidos para la medición inclusiva del trabajo corresponde a la cuantificación de la carga global de trabajo de las personas. Este análisis permite sostener que la carga global de trabajo de las mujeres es más alta que la de los hombres, por lo que las mujeres verían mermada su calidad de vida, al disponer de menor tiempo para vivir experiencias individuales de realización, satisfacción y felicidad.

28 Resultados del cuestionario SUSESO ISTAS 21 (abreviado): En Unidades Educativas, hay un 66,6% con riesgo alto de doble presencia. En Oficinas, hay un 50% con riesgo alto de doble presencia.

29 Este Plan se construye en base al Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo (Resolución Exenta N°449, de 2018, de la Vicepresidenta Ejecutiva de la JUNJI, que Aprueba Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo de la JUNJI y Plan Trienal de Conciliación.

30 La temática de Conciliación se incorpora desde el año 2018 en todos los procesos de inducción llevados a cabo en la institución, según normativa de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

31 De acuerdo a los lineamientos impartidos por el área de Clima Laboral.

jornada para funcionarios/as de Oficinas Regionales y Provinciales, desde las 8.00 hasta las 9.30 horas<sup>32</sup>.

- ✓ Para seguir avanzando en esta materia, es necesario fortalecer el diagnóstico en CVPFT y así profundizar las medidas destinadas a favorecer la conciliación, ampliando su impacto, alcance y difusión. Por esta razón, durante 2020 se llevó a cabo un proceso de licitación pública para el diseño y aplicación de un estudio de necesidades de conciliación para ser aplicado a todos y todas las funcionarias de la institución durante el año 2021.
- ✓ Respecto de la calidad de vida de las funcionarias de la JUNJI, se entiende que existe una barrera de acceso oportuno a la salud preventiva ya que, por razones de tiempo, económicas, culturales, etc., el autocuidado y la prevención no siempre constituyen una prioridad para nuestras funcionarias. De esta forma, considerando que una de las patologías que afecta mayormente a las mujeres es el cáncer de mamas<sup>33</sup>, durante el mes de octubre de 2020, la JUNJI llevó a cabo el ciclo de charlas “Cáncer y Mujer”, el cual se realizó de manera virtual y contó con destacados/as profesionales, quienes abordaron diferentes temáticas en cada una de las tres jornadas realizadas: “Género y Salud”, “Detección a tiempo del Cáncer de Mama” y “Cómo funciona FONASA ante un Cáncer”.
- ✓ La Lactancia Materna es una tarea de cuidado asumida exclusivamente por las mujeres y al igual que otras tareas de cuidado, entra en conflicto con los tiempos laborales. A su vez, constituye un derecho de los niños y niñas, ya que es la forma ideal de aportarles los nutrientes necesarios para un desarrollo saludable, por lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS), la recomienda como alimentación exclusiva durante seis meses y su mantenimiento hasta los 2 años o más.<sup>34</sup> En este escenario, son muchas las mujeres que continúan con la lactancia una vez que han regresado a sus trabajos, luego de una licencia de post-natal. Así, en línea con la recomendación de la OMS, la JUNJI se encuentra en proceso de habilitación de una sala de lactancia para las funcionarias de la Dirección Nacional, en las nuevas dependencias que ocupará la institución a partir del año 2021. Esta sala permitirá tener un espacio adecuado en seguridad, privacidad e higiene para la extracción de leche materna, constituyendo, además, una estrategia de promoción de la lactancia materna. Sumado a ello, propiciará un espacio que facilite a las madres la transición en el proceso de regreso a sus trabajos y un gran avance para la cultura organizacional y el clima laboral de la JUNJI, en concordancia a la Ley N° 21.155, de 2019, que “Establece Medidas de Protección a la Lactancia Materna y su Ejercicio” - reconociendo la lactancia materna como un derecho de la niñez y garantizando su libre ejercicio - y, la Agenda Mujer impulsada por el gobierno.

32 Resolución Exenta N°3620 del 19.12.2019, que autoriza Horario Flexible a contar de 01 de enero de 2020, cumpliendo con un máximo de 44 horas semanales, para para el personal de calidad jurídica planta, contrata y honorarios.

33 Según el informe GLOBOCAN 2008, el cáncer de mama es la primera causa de muerte por cáncer en la mujer a nivel mundial, estimándose 458.403 muertes anualmente, con una tasa de mortalidad de 12,5 por 100.000 mujeres y alcanzando una tasa de incidencia de 39 por 100.000 mujeres (Página web del Depto. de Epidemiología del MINSAL).

34 Página web de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

iii) La violencia contra la mujer (VCM) se define como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada<sup>35</sup>. Afecta a mujeres de cualquier edad, condición económica, condición social y de cualquier etnia, orientación sexual o religión. Puede ocurrir al interior de la pareja, en el trabajo, en los lugares de estudio, en los espacios públicos, entre otros. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la violencia, en cualquiera de sus manifestaciones ocasiona graves problemas de salud física, mental, sexual y reproductiva a corto y largo plazo a las mujeres. También afecta a sus hijos e hijas y tiene un elevado costo social y económico para la mujer, su familia y la sociedad. Así, las mujeres pueden llegar a encontrarse aisladas e incapacitadas para trabajar, perder su sueldo, dejar de participar en actividades cotidianas y ver menguadas sus fuerzas para cuidar de sí mismas y de sus hijos.

Durante 2020 y a propósito de la pandemia, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG) ha señalado que, según la experiencia internacional, en situaciones de estrés y presión, causadas por la cuarentena, las mujeres tienen más probabilidades de ser víctimas de agresiones por parte de sus parejas. Asimismo, ONU Mujeres advierte que en contextos de emergencia también aumenta la situación de aislamiento de las mujeres, que pueden enfrentar obstáculos adicionales para huir de situaciones violentas o para acceder a órdenes de protección y/o servicios esenciales que pueden salvar vidas, debido a factores como las restricciones de la circulación o la cuarentena.

- ✓ Durante el año 2020, la JUNJI inició una campaña para la prevención de la violencia contra las mujeres, la cual incluyó el envío de recomendaciones de actuación en situaciones de violencia elaboradas por el MMEG, a través de correo electrónico a todas y todos los funcionarios; subida de protocolos y guías de actuación ante situaciones de violencia al espacio de Equidad de Género en la página web institucional; disposición de un link directo hacia la página de Comunicación Silenciosa del Ministerio de la Mujer en la página web de la JUNJI; difusión de campañas y material gráfico con mensajes de prevención e información en las diferentes redes sociales de la institución, como el apoyo en redes sociales a la campaña del MMEG durante el mes de la erradicación de la violencia contra las mujeres.
- ✓ Se realizaron coordinaciones con las áreas de atención a usuarios/as externos/as e internos/as, ya sea SIAC (Sistema Integral de atención a la Ciudadanía) y CAIP (Centro de Atención Integral al Personal), para la difusión de las guías de actuación en situaciones de violencia y la creación de un guion de respuestas ante solicitudes de este tipo. Estos equipos, tal como se vio anteriormente, también han sido capacitados en herramientas para el abordaje de la VCM y se pretende continuar con este proceso de formación durante 2021.

---

35 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de las Naciones Unidas.



- ✓ Para el año 2021, se propone continuar y profundizar la campaña de prevención de la VCM, de manera coordinada y colaborativa con las direcciones regionales, para a su vez, generar una estrategia que nos permita contar con protocolos de actuación actualizados y pertinentes a nuestra institución.

### Coordinación para la Transversalización

i) A partir de la implementación de un Programa de Trabajo en Equidad de Género y la instalación de una Mesa de Equidad de Género institucional, se releva la necesidad de contar con una mayor comunicación y coordinación con las direcciones regionales, las cuales conforman mesas de género, planes de trabajo y convenios con otras instituciones en materia de género de manera autónoma.

- ✓ Desde 2019 el Sistema de Equidad de Género, el cual incluye el indicador de género en el PMG, se encuentra alojado en el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (GDP), por lo cual, durante 2020 se establecieron contrapartes regionales en Equidad de Género pertenecientes a las subdirecciones de GDP, a las cuales se les ha compartido información y se les ha invitado a participar de diversas actividades organizadas por otros servicios, como el curso e-Learning Chile Elige Equidad de Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- ✓ En 2020 se lleva a cabo el ciclo de Encuentros Nacionales en Equidad de Género de la JUNJI con referentes regionales en esta materia, los cuales permitieron realizar un levantamiento acerca del panorama general acerca de la implementación del enfoque de género, como los principales desafíos que como JUNJI tenemos en esta materia. Estos encuentros permitieron también la reactivación de una red institucional compuesta por profesionales de diversas áreas y disciplinas.