



UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO  
ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

LIDERAZGO FEMENINO EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA JUNTA NACIONAL  
DE  
AUXILIO ESCOLAR Y BECAS: ¿EXISTE ENFOQUE DE GÉNERO AL INTERIOR  
DE LA INSTITUCIÓN?

Alumno: Luna Violeta Morales Bravo  
Profesor Guía: Juan Valeria Quilapan

Tesis para optar al Título de Administrador Público  
Tesis para optar al grado de Licenciado en Gobierno y Gestión Pública

SANTIAGO, 2020

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de grado principalmente a mi madre y a su esfuerzo/apoyo constante, la que me inspira a ser un aporte para una sociedad en donde las mujeres como ella puedan tener mejores condiciones de vida. También quiero hacer mención a mi hijo Martín ya que fue el que me infundió las ganas de estudiar una carrera universitaria.

Este trabajo se inspira en todas las mujeres de la sociedad, no solo de la chilena que sufren de este sistema patriarcal, deseo profundamente y de corazón que las condiciones de desigualdad e inequidad que sufren a diario se terminen.

## **Agradecimientos**

Quiero agradecer el apoyo recibido en esta etapa a mi pareja Víctor y a su madre, mis compañeras y amigas que conocí en la universidad, mis amistades de la vida ya que han sido un apoyo crucial en esta etapa muy importante y estresante. Al mismo tiempo agradecer al profesor guía y la profesora informante, los cuales aportaron para la realización de este trabajo, enseñándome a nivel académico, personal y profesional.

## ÍNDICE

|             |  |           |
|-------------|--|-----------|
| <b>I.</b>   | <b>INTRODUCCIÓN</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>II.</b>  | <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....  | <b>7</b>  |
|             | <b>A. Antecedentes</b> .....   | <b>7</b>  |
|             | 1. Diagnóstico de la participación de las mujeres dentro del mundo laboral; datos demográficos.....  | 7         |
|             | 2. Contexto histórico del desarrollo de normativas y políticas públicas orientadas a la inclusión de la mujer en ámbito laboral desde 1991 hasta 2019..... | 9         |
|             | 3. La participación de la mujer en el sector público, 2013 - 2015.....   | 13        |
|             | <b>B. Formulación del problema</b> .....   | <b>15</b> |
|             | <b>C. Delimitación del problema</b> .....  | <b>19</b> |
|             | <b>D. Justificación</b> .....  | <b>20</b> |
|             | <b>E. Objetivos</b> .....  | <b>22</b> |
|             | 1. Objetivo general.....   | 22        |
|             | 2. Objetivos específicos.....  | 22        |
| <b>III.</b> | <b>MARCO TEÓRICO</b> .....   | <b>24</b> |
|             | <b>A. Igualdad, Discriminación y Justicia</b> .....  | <b>24</b> |
|             | <b>B. Mujeres insertas en el mercado laboral</b> .....   | <b>28</b> |
|             | <b>C. Roles de género dentro del ámbito laboral</b> .....  | <b>31</b> |
| <b>IV.</b>  | <b>MARCO METODOLÓGICO</b> .....  | <b>36</b> |
|             | <b>A. Diseño de la investigación</b> .....   | <b>36</b> |
|             | <b>B. Diseño Muestral</b> .....  | <b>37</b> |
|             | 1. Universo.....   | 37        |
|             | 2. Muestreo.....   | 38        |
|             | 3. Estrategia de muestreo.....   | 38        |
|             | <b>C. Técnicas para la producción de información</b> .....   | <b>39</b> |
| <b>V.</b>   | <b>ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....  | <b>41</b> |
|             | <b>A. Muestra cuantitativa</b> .....   | <b>41</b> |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1.    | Muestra de resultados encuestas.....     | 41 |
| B.    | Contenido .....                          | 48 |
| C.    | Resultados cuantitativos .....           | 50 |
| D.    | Resultado análisis cualitativo .....     | 51 |
| E.    | Análisis mixto.....                      | 56 |
| VI.   | Conclusiones .....                       | 59 |
| A.    | Aporte a la administración publica ..... | 62 |
| VII.  | BIBLIOGRAFÍA .....                       | 64 |
| VIII. | ANEXOS .....                             | 66 |

## I. INTRODUCCIÓN

El Estado ha implementado variadas leyes y políticas públicas, las cuales se orientan y alinean con el propósito de generar cambios en la sociedad relacionados con el incremento de la igualdad, la inclusión y la no discriminación, focalizándolas en los sectores que se ven más afectados; en este trabajo nos centraremos en las mujeres, principalmente de qué forma se involucra a la mujer como fuerza laboral al interior de una institución del estado y si se refleja en mayor equidad, igualdad y oportunidades para las funcionarias del sector público en cuanto a su desarrollo profesional, dentro de la institución en que este trabajo se centra.

La institución pública que será analizada es la “Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas” (JUNAEB). El tema principal a investigar es la forma en que se implementan las políticas y lineamientos a favor de la igualdad de género al interior del mundo laboral, y puntualmente en el sector público, que se han desarrollado en Chile desde los años 90. Según las cifras que se encontraron, este organismo estatal (JUNAEB) cuenta en mayor medida con mujeres ocupando los cargos de Dirección Pública, por lo cual es preciso indagar si las funcionarias creen que este factor tiene algún grado de incidencia en las relaciones de género que se desarrollan al interior de este organismo.

Con el objeto de tener una visión más general de la percepción que tienen las funcionarias de la JUNAEB con respecto a las orientaciones y lineamientos de igualdad y equidad de género que se desarrollan dentro de la institución , se revisará bibliografía para la construcción de un marco teórico que contenga temáticas asociadas con la mujer inserta en el mercado laboral, como afectan los roles de género al ingreso de las mujeres a este mercado y la igualdad de oportunidad con que ellas cuentan para optar a cargos de gerencia o dirección pública, del rubro privado o público según corresponda. Se dará énfasis en función de los ámbitos que según el Informe de Desarrollo Humano 2010 del PNUD, se desenvuelven las relaciones de género en tres esferas: la pública; la privada y; la individual; las cuales tienen cuatro ideas fuerza: lo normativo; la visión cultural; lo laboral y económico, y; el poder.

En relación con las esferas la principal será la pública enfocándolo directamente a la JUNAEB, las cual es una institución perteneciente al Estado, la esfera privada y la individual se tomarán en cuenta también ya que están muy relacionadas. Este estudio ahondará en la idea fuerza de lo laboral y lo económico, también se vinculará con los demás ámbitos debido a que están intrínsecamente relacionados y se afectan entre sí. Para lograr conocer la percepción que tienen las funcionarias de la institución con respecto a la igualdad de oportunidades en el ámbito del

desarrollo profesional, es necesario conocer la visión de las funcionarias de la organización.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### A. Antecedentes

1. Diagnóstico de la participación de las mujeres dentro del mundo laboral; datos demográficos.

Para la realización de este trabajo de grado es importante visualizar la participación de las mujeres dentro del mundo laboral a nivel país, es decir, tanto en el ámbito público como en el privado. Para esto se tomarán en cuenta datos estadísticos nacionales, considerando índices que tocan tanto a hombres como a mujeres en relación con el trabajo en Chile.

Haciendo referencia a la autonomía económica, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) informa las siguientes cifras, asociadas con el mercado laboral, comparadas en los años 2010 y 2019 del Trimestre Móvil FMA (Instituto Nacional de Estadísticas, s.f.).

Durante el año 2010 el 44,4% del total de mujeres versus el 71,1% de los hombres, constituyen las tasas de **participación laboral** femenina y masculina, con una brecha de -26,7 puntos porcentuales. Durante el año 2019 esto cambia, siendo el 49,3% del total de mujeres frente al 70,2% de los hombres, con una brecha de -20,9 puntos

porcentuales. Con respecto a la **tasa de desocupación**, el año 2010 las cifras son el 10,6% del total de mujeres del país frente a un 7,4% de los hombres, existiendo una brecha de 3,2 puntos porcentuales. Sin embargo, el año 2019 nos encontramos con el 8,0% del total de mujeres contra un 6,0% de los hombres, existiendo una brecha a 2 puntos porcentuales. En cuanto a la **tasa de ocupación**, el 2010 en las mujeres es de un 39,7% y en los hombres de un 66,2%, con una brecha de -26,5 puntos porcentuales. En cambio, el presente año las mujeres presentan un 45,3% y los hombres un 66,0%, mostrando una brecha de -20,7 puntos porcentuales.

Conforme a los tres índices mencionados se aprecia una evolución en las brechas, las cuales disminuyeron. Si bien las cifras demuestran avances a través del tiempo, la brecha de las tasas de participación y ocupación aun superan los -20 puntos porcentuales, en cuanto a la tasa de desocupación las mujeres siguen superando a los hombres. Las mejoras que se presentan en estas cifras tienen relación con un avance general del país, afectando así a los dos géneros, aun así, las diferencias persisten.

Es de importancia máxima no dejar de mencionar la **brecha salarial**, la cual desde el 2009 al presente año se ha reducido solamente 1,4 puntos porcentuales. Actualmente las mujeres en Chile ganan un -12,4 puntos porcentuales en relación con los hombres, en base al sueldo imponible promedio (CNN Chile, 2019).

## 2. Contexto histórico del desarrollo de normativas y políticas públicas orientadas a la inclusión de la mujer en ámbito laboral desde 1991 hasta 2019.

En el marco del retorno a la democracia en Chile en los años 90, se concreta la preocupación por temáticas que afectan a las mujeres, esto se plasma el día 3 de enero perteneciente al año 1991, cuando se dicta la Ley número 19.023 que Crea el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), institución que coordina técnicamente las políticas orientadas al género femenino, generando programas dirigidos a las mujeres, como las temporeras, jefas de hogar, programas de prevención del embarazo adolescente, programas contra la violencia intrafamiliar y programas de creación y formación de microempresas para mujeres (Unidad de Estudios y Cooperación Servicio Civil, 2017, pág. 9).

Dentro de la administración estatal se inician los Programas de Mejoramiento de La Gestión (PMG), en el año 1998 por medio de la ley número 19.553, estos son planes relacionados con el logro de objetivos de gestión planteados por las instituciones, para sí mismas. Los PMG fueron rediseñados en el año 2001, donde se establecieron cinco áreas claves para la gestión institucional, reflejadas en el Programa Marco Básico, una de esas cinco áreas es el “Sistema de Enfoque de Género”, el cual tiene como propósito según la DIPRES “disminuir las inequidades,

brechas y/o barreras entre hombres y mujeres, con el fin de avanzar en mejorar los niveles de igualdad y oportunidades y la equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos” (Espinoza Sanhueza & Vásquez Salamanca, 2016, pág. 8).

La presidenta Michelle Bachelet Jeria durante el año 2006, el día 14 de junio, da a conocer el “Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No discriminación para la Administración Central del Estado”, el cual abordó la temática referente a la igualdad de oportunidades y de trato en el sector público. Esto en el marco de su programa de gobierno, el cual plantea la lucha por la equidad en diferentes ámbitos como el político, social y económico. El aspecto ligado con las relaciones laborales es central, debido a la desigualdad y discriminación persistentes en este rubro, reconociendo que las mujeres son menoscabadas en el mundo del trabajo, apoyándose en cifras decidoras con respecto a la gran brecha salarial de las mujeres, ante la ejecución de labores similares o iguales llevadas a cabo por hombres.

Es relevante mencionar su Marco normativo, que se sostiene con normas nacionales y del Derecho Internacional respecto de los Derechos Humanos:

- Artículos 1 y 19 (inciso 2, 3, 16, 17), que se refieren a la “igualdad de trato, de oportunidades y de acceso a derechos, así como la prohibición de discriminar, y a los deberes del Estado en esta materia”
- Tratados internacionales, uno de ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículo 2, letra b, e y f; Artículo 5 letra a; y artículo 11). También el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre No Discriminación en el Empleo y la Ocupación.
- Cuerpos legales nacionales: artículos del Estatuto Administrativo; Ley N° 19.882 sobre Nuevo Trato Laboral y Alta Dirección Pública; Ley N° 19.591 sobre Protección a la Maternidad; Ley N° 19.505 sobre Permisos por Hijos Enfermos; Ley N° 20.047 sobre Permiso Parental por Nacimiento de Hijas e Hijos; Ley N° 20.166 sobre Amamantamiento; y Ley N° 20.005 sobre Acoso Sexual. (Servicio Nacional de la Mujer, 2008, pág. 9)

Producto de la entrada de partidos políticos extraparlamentarios al Congreso Nacional, se cambia el sistema político binominal que en ese entonces regía las elecciones parlamentarias de Diputados y Senadores, esto sucedió en el año 2015 y a la vez se estableció una ley de cuotas, en la cual no más del 60% de los candidatos que integran las listas pueden ser del mismo género, garantizando que el 40% sean candidatas mujeres.

A pesar de que se implementaron distintas y variadas políticas públicas, orientadas a mejorar los índices de participación de las mujeres en los diferentes ámbitos en que estas se desenvuelven, dirigidas también a disminuir las brechas existentes con el género masculino, estas no causaron el impacto que se pretendía para el avance de la igualdad de género dentro del País (Gobierno de Chile, 2017, pág. 5), el 20 de marzo del año 2015, se promulga la Ley N° 20.820 que Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con el establecimiento de esta institución se concreta el compromiso del gobierno de Michelle Bachelet Jeria en contra de la discriminación y la desigualdad que alijen al género femenino. Entonces, el 1 de junio perteneciente al año 2016 entra en funcionamiento este ministerio, en el cual su propósito es la creación de planes, programas y políticas públicas en función de la inclusión de las mujeres, para hacer de Chile un país más equitativo, con igualdad de derechos y esperando que desaparezca todo tipo de discriminación de género (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género).

La iniciativa más actual es por parte del Servicio Civil, que crea la primera Red de Mujeres Líderes del Estado, la cual comenzó a funcionar el presente año, esta cuenta con el fin de generar mayor participación femenina en cargos directivos del sector público, todo enmarcado en los lineamientos emanados del presidente

Sebastián Piñera con el lanzamiento de la Agenda Mujer, que, según el director del Servicio Civil Alejandro Weber, estas medidas se dirigen a:

Lograr acuerdos y alcanzar la igualdad de derechos, deberes y reconocimiento de igual dignidad para hombres y mujeres en nuestro país, siendo una de ellas, trabajar en la promoción de una mayor participación de las mujeres en los cargos de alta responsabilidad y dirección, tanto en el sector público como en el sector privado y mundo académico.

La Red es un programa que pretende gestionar el talento a través de un programa de mentoría orientado hacia 100 mujeres que sean funcionarias públicas destacadas, aportando a su desarrollo profesional (Servicio Civil, 2019).

### 3. La participación de la mujer en el sector público, 2013 - 2015.

Si bien, existen avances en cuanto a políticas orientadas para mejorar la representación femenina en ámbitos de representación electoral, como por ejemplo la aplicación de cuotas de género en el poder legislativo para la elección de parlamentarios de la Cámara de Diputados y el Senado, en el mundo laboral de los funcionarios públicos a pesar de la gran cantidad de normativas y políticas públicas

implementadas, no se ha establecido una ley de cuotas o alguna iniciativa similar tan concreta.

El año 2013 la tasa de participación laboral de hombres y mujeres por rama de actividad, en cuanto a la administración pública es de 5,9 en los hombres y de un 5,4 en las mujeres, lo que da cuenta que confrontada con otras áreas económicas hay una diferencia baja entre las tasas de participación en los dos sexos (Dirección de Presupuestos, Gobierno de Chile, 2015, pág. 19). El mismo año el 23% de las personas que postularon al Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) fueron mujeres, cifra que no difiere de 22% de mujeres que postulaban en ese sistema, sin embargo, dos de cuatro integrantes del Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) son mujeres desde sus inicios en el 2004. En los procesos de postulación para los cargos de primer nivel jerárquico la presencia femenina disminuye al 17% (Dirección de Presupuestos, Gobierno de Chile, 2015, págs. 53,54). En cuanto a los nombramientos de mujeres en cargos del SADP la cifra al 2013 es del 25% frente a un 75% que representan la presencia masculina. Los números no son muy alentadores en la Alta Dirección de las empresas del Estado, solo 5 de las(os) 94 directoras(es) eran del género femenino, es decir, el 5,3% (Dirección de Presupuestos, Gobierno de Chile, 2015, págs. 55,56)

En el año 2014 las mujeres ocupaban el 58% de la dotación efectiva del gobierno central, al mismo tiempo en cargos directivos, que corresponde a directivas profesionales (46,3%), directivas no profesionales (29,9%), autoridades de gobierno y jefaturas superiores de servicio (28,1%), solo eran el 43%. Bajan aún más las cifras si hablamos del Sistema de Alta Dirección Pública, donde solo alcanzan el 30% de 1081 altos directivos que ejercían cargos adscritos y no adscritos. Con respecto a la brecha salarial, esta existe y es de -20.2%, la cual es desfavorable para las mujeres en casi todos los estamentos, exceptuando al de los directivos, en donde las mujeres tienen a su favor 11,6% (Unidad de Estudios y Cooperación Servicio Civil, 2017, págs. 9,10).

## B. Formulación del problema.

El Estado ha ejecutado varias políticas públicas orientadas a la igualdad y equidad de género en el ámbito laboral, es por esto que las mismas instituciones y organismos del aparato administrativo también se ven afectados a estos lineamientos. Se efectuará un estudio sobre lo que piensan las trabajadoras de una institución de la administración pública como la que se detalla en el próximo párrafo.

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas se crea bajo la Ley N° 15.720 promulgada el día 30 de septiembre perteneciente al año 1964, esta crea una Corporación Autónoma que cuenta con Personalidad Jurídica de Derecho Público y que se encuentra domiciliada en Santiago. Existen las Juntas Provinciales y Locales, que son dependientes de la Junta Nacional, las cuales en su conjunto prestan asistencia social y apoyo económico a los estudiantes del país (Ley N° 15.720, 1964, pág. 1). Es un servicio público descentralizado que es parte del Ministerio de Educación (MINEDUC).

Esta institución tiene sus bases históricas y nace a partir de la Dirección General de Educación Primaria y de las Juntas Comunales de Auxilio Escolar que se crean a alero del Gobierno de Carlos Ibáñez del Campo en 1928, en el año 1953 nace la Junta Nacional de Auxilio Escolar (JUNAE), la cual unifica las instituciones antes mencionadas. Las Juntas Comunales se hicieron cargo de promover y organizar los servicios de alimentación escolar y los auxilios de los estudiantes pertenecientes al sistema escolar público. El 2 de octubre del año 1962 se promulgo la Ley N° 15.720, en ese momento llamada “Ley de Auxilio Escolar, Becas y Préstamos Universitarios”, la cual tenía como fin la eliminación de la desnutrición, que en ese tiempo era uno de los elementos de la deserción escolar, para esto administro recursos del Estado para apoyar a los niños, niñas y jóvenes del país que se encuentren en situación de vulnerabilidad biopsicosocial, en función de que

ingresen y se mantengan con un buen desempeño dentro del Sistema Educacional (Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, 2019).

En cuanto a la misión de la institución, es la siguiente: "Acompañar a los/as estudiantes en condición de desventaja social, económica, psicológica y/o biológica, para contribuir a la igualdad de oportunidades dentro del sistema educacional, a través de la entrega oportuna de bienes y/o servicios" (Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, 2019). Se puede apreciar que es una institución que vela por los intereses de los más desprotegidos del país, lo cual indica que tiene un enfoque social. Con respecto a la visión este organismo tiene debilidades, pues no la posee, impidiéndole generar planificación estratégica por no tener una visión de futuro. De todas formas, el formulario A1 define objetivos relevantes para el MINEDUC, de los cuales destaco el número dos (2): "Mejorar las condiciones de equidad en el acceso a la educación en sus distintos niveles", y el número nueve (9): "Promover ambientes educativos sanos y con equidad de género" (Ficha de definiciones estratégicas año 2015-2018/Formulario A1).

Los documentos de la Dirección de Presupuestos de Balance de Gestión Integral de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas de los años 2017 y 2018 respectivamente informan lo siguiente: Durante el año 2017 la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas posee un total de 894 funcionarios(as), en el cual las

mujeres constituyen un 65% y los hombres un 35% (Dirección de Presupuestos Gobierno de Chile, 2018, pág. 46), en cambio, en el año 2018 JUNAEB cuenta con una dotación efectiva de 850 funcionarios(as), en donde las mujeres representan un 67% y los hombres un 34% dentro de la institución (Dirección de Presupuestos Gobierno de Chile, 2019, pág. 42). Estos datos nos indican que la mayoría de los(as) funcionarios(as) que integran esta institución son del género femenino.

Actualmente (2019) el servicio se compone de 30 cargos directivos a lo largo del país, 16 de ellos los ocupan personas del género femenino, es decir, son el 53,3 %. Si se toma en cuenta solo las Direcciones Regionales, los cargos son 16 en total, en donde 10 son mujeres. Estas dos cifras indican que al interior de la organización existe un grado de liderazgo femenino, debido a que la mayoría de las personas que ocupan estos puestos son de género femenino.

Las mujeres que trabajan para el Estado representan más del 50%, pero las que efectivamente se encuentran desempeñando su trabajo en cargos del escalafón directivo son sólo el 30%, entonces si revisamos los datos de la JUNAEB de manera superficial, es efectivo que la cifra de mujeres versus la cantidad de hombres que pertenecen a la institución es mucho mayor, siguiendo la lógica nacional podrían ser más hombres los que ocuparan los cargos directivos, pero en este caso las mujeres son mayoría en estos puestos.

Como indican los datos actuales, dentro esta institución existe un grado de liderazgo de las mujeres, pues estas ocupan más del 50% de sus cargos directivos, precisando que hay algunos que son subrogantes, de todas maneras, los que están ejerciendo esos puestos son más personas del género femenino. Lo importante de ahora en adelante será descubrir qué opinión posee el general de las funcionarias sobre las políticas de género y percibir el rol que pueden llegar a cumplir las mujeres que se encuentran en niveles jerárquicos altos de la institución que se centra este trabajo de grado.

**Según la percepción de las funcionarias ¿se llevan a cabo las orientaciones y lineamientos a favor de la igualdad de género dentro de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas?**

### **C. Delimitación del problema**

Este trabajo de grado se realizará estudiando y analizando la temática del liderazgo femenino dentro de las instituciones del Estado, puntualmente en la Junta Nacional de Auxilio Escolar. Queriendo establecer si se llevan a la práctica las orientaciones y lineamientos sobre igualdad de género al interior de la institución, y la incidencia

tienen las mujeres que se desempeñan en cargos de Dirección Pública, las que son mayoría en estos puestos de dirección dentro del organismo.

#### D. Justificación

Existen variadas normativas, leyes y políticas públicas dirigidas a mejorar las oportunidades de las mujeres dentro del mundo laboral, que a su vez apuntan a disminuir la brecha laboral y salarial entre hombres y mujeres. Algunas de las normativas y políticas públicas fueron aplicadas puntualmente en la administración central del Estado, para el mejoramiento de los estándares en el respeto de los derechos humanos, intentando ser un ejemplo para el país y el sector privado, en temáticas como las relacionadas con la no discriminación de las mujeres en el rubro del trabajo. Cabe destacar, que las políticas implementadas en el aparato estatal son la continuación de cambios legales relacionados con la igualdad dentro del mundo laboral en general. Es relevante que la administración central del Estado ejerza control y seguimiento de las políticas públicas que implementa para la sociedad.

En relación con lo económico, Chile es denominado como el país de la OCDE con mayor desigualdad en el ingreso, en tanto el ingreso del 10% más rico es 26 veces mayor al que adquiere el 10% más pobre (Organización para la Cooperación y el

Desarrollo Económicos, 2015). Asunto que se conecta con que las mujeres son una parte de la sociedad, que se ve afectada por la pobreza, lo que tiene como consecuencia su exclusión de la sociedad, del sistema económico y del mundo laboral en muchos casos, tomando en cuenta que la productividad de la mujer es considerada uno de los motores relevantes para el dinamismo económico (ONU MUJERES, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2019). Siendo relevante el tema de la inclusión de la mujer en el mundo laboral, tanto en la participación como en la igualdad de oportunidades cuando ya están insertas en el mundo del trabajo, además de ser un sector afectado por la pobreza, lo cual implica que pueden optar por lo general a trabajos precarizados y tienen menos oportunidades para ocupar cargos con poder de decisión dentro de una empresa u organismo estatal.

Es importante establecer en qué medida se plasman en la práctica las políticas, lineamientos y orientaciones para la igualdad de género y no discriminación de la mujer en los servicios públicos, principalmente en la institución que este trabajo pretende analizar. Se afirma que antes no se ha realizado este tipo de estudio dentro de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, se espera retroalimentar a este organismo público para que pueda mantenerse o mejorar en cuanto a la ejecución de políticas públicas orientadas a la igualdad con enfoque de género en el sector

público, lo que finalmente aporta al bien común que el Estado tiene como fin para el país. Además de ser un aporte para la administración pública en general.

## E. Objetivos

### 1. Objetivo general

Analizar la percepción de las mujeres que trabajan en la institución sobre la aplicación de políticas enfocadas a la igualdad de género, que se han ejecutado al interior de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

### 2. Objetivos específicos

- a. Conocer la percepción que tienen las funcionarias, con respecto a la implementación de las políticas enfocadas a la igualdad de género dentro de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.
- b. Conocer la percepción de funcionarias claves de la organización, sobre la implementación de las políticas enfocadas a la igualdad de género al interior de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

- c. Indagar sobre las políticas y directrices emanadas desde el Servicio Civil orientadas a la inclusión de las mujeres al interior del servicio público.

### III. MARCO TEÓRICO

#### A. Igualdad, Discriminación y Justicia

Para el desarrollo de la temática del presente trabajo es central abordar materias sobre igualdad, justicia y libertad. Explicándolas en un sentido general para luego darles un enfoque en relación con las diferencias de género existentes en los tres ámbitos mencionados.

Para definir el concepto de igualdad, en el cual también asociaremos la discriminación. Figueroa los indican algunas precisiones sobre estos conceptos:

Con respecto a la igualdad:

a) Igualdad como identidad.

Se puede decir que A es igual que B ( $A=B$ ). Se trata de un sentido aritmético, propio de la lógica formal.

b) Igualdad como semejanza.

Alguien puede decir que A es igual a B queriendo significar que A y B son semejantes, no idénticos pero muy parecidos. Por ejemplo, un transeúnte que va pasando por un barrio de casas de cierto estilo puede decir que son iguales, queriendo significar no que son idénticas sino muy parecidas o semejantes (porque es imposible que sean idénticas).

c) Igualdad como analogía.

En el campo del derecho, se emplea la expresión “analogía” en un cierto sentido de igualdad; la analogía implica algún grado de semejanza, de equivalencia, lo que, ciertamente, será predicable solo respecto de ciertos aspectos que se consideran relevantes. Por ejemplo, cuando se dice que A es análogo a B claramente no se quiere significados que son idénticos sino semejantes en cuanto a ciertos aspectos relevantes

(Figueroa, 2000, pág. 11)

La precisión más relevante para los objetivos del presente trabajo es la c) debido a que es la visión normativa sobre la igualdad. Acercándola a conceptos como la equidad, semejanza, equivalencia o analogía mirándola como un concepto cualitativo, que es al mismo tiempo objetivo ya que lo normativo se asocia a las leyes.

En cuanto a la discriminación según el mismo Figueroa tiene dos significados, uno que nombra como “neutral” y otro “no neutral” en sentido moral o valorativo.

En el llamado “neutral” indica que significa separar o distinguir, no tomándolo como un concepto de valoración negativa o positiva. El cuanto a la visión “no neutral” este sí se asocia como un concepto valorativo o moral, en el cual se genera una distinción o separación como algo “incorrecto” o negativo la mayoría de las veces que se utiliza. En el presente trabajo se usará desde el sentido “no neutral”, ya que se ve la discriminación hacia la mujer como un factor que hace distinción de las mujeres de manera “incorrecta”, ya que genera desventajas para el género femenino (Figueroa, 2000, pág. 12).

Figueroa también hace una comparación entre los conceptos desigualdad y discriminación, ya que este autor considera relevante mencionar que estas expresiones no son sinónimos. Esto se debe a que la “discriminación” siempre será una conducta de las personas, entonces la “igualdad” o la “desigualdad” no está siempre relacionada con una conducta de otro. Con la existencia de alguna desigualdad no necesariamente estará relacionada con una conducta discriminatoria (Figueroa, 2000, pág. 13).

Entonces aclarando la diferenciación de estos dos conceptos, estos si se relacionan cuando hablamos del “principio de igualdad”, puesto que es una consecuencia directa de una conducta, entonces se puede afirmar que la acción de discriminar significa contravenir el “principio de igualdad” (Figuerola, 2000, pág. 14). Significa que el principio de igualdad es la “igualdad de trato de las personas en el derecho y ante el derecho” (Figuerola, 2000, pág. 15).

En el ámbito de la justicia es relevante presentar en principio la noción de lo justo. Para esto Aristóteles plantea estratégicamente determinar ese significado dándole diferentes usos al concepto de injusticia. Entonces estableció por un lado que lo injusto es lo que quebranta la ley y por otro lado la codicia, que quiere decir, atentar contra la igualdad, exigiendo los beneficios de esta y no los males que a esta se le pueden atribuir. A partir de esta visión negativa, lo justo se traduce en lo denominado legal y en otro sentido es el respeto a la igualdad o las desigualdades no justificadas que se generan, denominando la primera como la “justicia universal o general” y la segunda “la justicia particular”. Estas dos visiones de la justicia se componen de dos elementos directamente relacionados, uno “objetivo” consignado a las instituciones y los procedimientos, y el otro elemento se asocia a lo “subjetivo”, el cual se liga con el modo de ser, que se explicita en el comportamiento consciente reflejado en el respeto que se tiene hacia esas instituciones y procedimientos antes mencionados. Entonces la justicia se refiere a la relación con los otros, tomando en

cuenta el bien ajeno, ya que concierne a los otros, ya sea le convenga a un par o a una autoridad (Serrano, 2005).

## B. Mujeres insertas en el mercado laboral

La segunda ola feminista criticó al capitalismo androcéntrico organizado del Estado, vislumbrando la existencia de tres dimensiones analíticas que se entrelazan, en donde se ejercía injusticia hacia las mujeres: económica, cultural y política. Sin embargo, luego de décadas estas dimensiones se separaron entre si y también en la crítica al capitalismo, fragmentando la crítica y recuperando sus corrientes de pensamiento. Separando lo económico de lo cultural y político, lo que genera una dispersión del pensamiento feminista, repercutiendo por consecuencia en el movimiento social que lo representa. Chile es el primer país en donde el neoliberalismo como sistema político, económico y social se implementó, su profundización ocurre en un contexto de entrada a la democracia en los años 90, momento en que el movimiento y tejido social se desintegra, generándose manifestaciones y movimiento social en temáticas puntuales, sectoriales y coyunturales, todo esto producto de las reformas estructurales que se produjeron en dictadura entre los años 1973 y 1990 (Hernández, 2017). Entonces los ámbitos político, económico y cultural se separan siendo que están muy relacionados, entendiendo la existencia del feminismo como un movimiento más que aboga por

parte de la sociedad que es excluida, discriminada y vulnerable dentro de la población (Fraser, 2015). El informe Desarrollo Humano en Chile (2010) de la ONU Mujeres plantea que existen cuatro ámbitos en donde se desarrollan las relaciones de género: el normativo; la visión cultural; lo laboral y económico, y; el poder. Estos ámbitos se desarrollan bajo tres dimensiones: la esfera pública; la esfera privada, y; la esfera individual. Estas se aprecian tanto por separado como un todo, ya que están muy relacionadas e inciden entre sí (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2010, págs. 14, 15).

El neoliberalismo deja de usar las herramientas keynesianas que dirigían a la economía de Estado, fomentando la privatización y liberalización que produjeron que el Estado se disminuyera. En primer lugar, se implementa en América Latina con el fin de orientar los cambios que tendrá el capitalismo en Europa central y oriental, llevándolo a cabo en el primer mundo de forma paulatina y dispar. En este contexto la segunda ola feminista prospera. Contrastando con años anteriores, en los cuales las ideas feministas eran vistas como radicalizadas y revolucionarias, en los comienzos del sistema neoliberal el movimiento ya tenía bases asentadas dentro de la sociedad y sus demandas eran apoyadas de forma más extensa que en sus comienzos, contando con varios sectores de la sociedad. Teniendo entre sus logros, cambios que impactaron la visión del funcionamiento de la familia, la mujer dentro del trabajo y la dignidad (Fraser, 2015).

Según los antecedentes planteados en este trabajo, los esfuerzos por implementar políticas públicas y legislación direccionadas a incluir con igualdad a la mujer en el mundo laboral han sido variados y en gran cantidad, sin embargo, no han sido suficientes en cuanto a la calidad de estos lineamientos. Por ejemplo con respecto a la Ley N° 20.438 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, este no ha causado un real impacto en la brecha salarial, en los casos en que existe una diferencia de sueldos en el mismo cargo entre hombres y mujeres, el procedimiento para denunciar se debe iniciar en la misma empresa, en donde se realiza un reclamo que debe estar establecido en el reglamento interno de cada lugar de trabajo, que solo en el caso de ser contestado de manera negativa deberá recurrir a los tribunales de justicia, con esto muchas mujeres no se arriesgan a denunciar debido al miedo de perder sus trabajos, además solo se lleva un registro de los cargos con sus definiciones y remuneración de las grandes empresas, que representan solo al 11,1% del total de empresas del país. Una forma de eludir esta norma por parte de los empleadores es cambiando el nombre del cargo que está en el registro, y que a pesar de que en sus definiciones desempeñan las mismas labores se ven como cargos distintos (Abad, 2015).

Con respecto a la crítica del feminismo en el contexto neoliberal, esta se ha vuelto ambigua en temáticas como la redistribución, mientras las demandas

reivindicadoras de reconocimiento se hacen más fuertes, no tomando en cuenta que el principal eje que permite la acumulación en esta nueva forma del capitalismo es el trabajo de la mujer asalariada, segmentando los mercados de la reglamentación de la sociedad, para desenvolverse con la más amplia libertad que pueda mundialmente (Fraser, 2015).

### C. Roles de género dentro del ámbito laboral

El concepto de género según el PNUD (2001), lo define como:

“los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidas socialmente, son aprendidos a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado”

(Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2010, pág. 14).

La visión mayoritaria en cuanto a los roles de género que juegan mujeres y hombres en la sociedad chilena es: el hombre como principal proveedor de los recursos

económicos obtenidos mediante su trabajo, además de ejercer poder para garantizar el orden; en tanto la mujer se hace cargo del hogar en relación con las tareas domésticas, cuidado de los demás miembros de la familia y la crianza de los hijos. A pesar de esta visión tradicional y machista, la cual predomina dentro de la sociedad chilena, los sectores más jóvenes de la sociedad tienen otra visión, en donde se piensa que las mujeres se pueden desenvolver en cualquier aspecto social (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2010, pág. 15). Como anteriormente se menciona en este trabajo las demandas del movimiento feminista como la igualdad o estar en contra la discriminación, son actualmente muy apoyadas por la sociedad civil.

Los roles de género repercuten en todos los ámbitos en donde se encuentren las mujeres dentro de la sociedad en su conjunto. Por esto es relevante mencionar este debate, intentando comprender la función que cumple la mujer al interior del mundo laboral.

Desde el punto de vista epistemológico Elsa Dorlin da indicios de cuál es el papel que juegan las mujeres en los espacios donde se desarrolla el trabajo. En primer lugar, las feministas hacen una crítica a la visión de patriarcado marxista, estableciendo que esta no es capaz teórica y políticamente de reflexionar sobre la opresión que viven las mujeres dentro de los modos de producción capitalista.

Según la corriente feminista francesa las “producciones intelectuales (son definidas) como el producto de relaciones sociales” (Delphy, 1998) en donde las “relaciones sociales” son a su vez “relaciones sociales de sexo”, lo que nos lleva al concepto de “división sexual del trabajo” que confiere a los hombres al ámbito de la producción y a las mujeres el ámbito reproductivo, en paralelo los hombres son participes fundamentales en aspectos políticos, religiosos y militares entre otros (Dorlin, 2009).

Las mujeres tienen una baja participación en los ámbitos de un gran valor social agregado, el trabajo es uno de ellos y actualmente esto se ve reflejado por medio de los antecedentes de este trabajo, en donde las mujeres tienen altas brechas en cuanto a la participación laboral y en los salarios. Entonces la visión es que el hombre juega un gran rol dentro de los ámbitos de la sociedad y la mujer es relegada al ámbito privado, del hogar, la reproducción, las tareas domésticas y el cuidado total de los hijos. Vemos como esta visión culturalmente sigue imperando a pesar de que las mujeres ya están insertas en la sociedad y en los ámbitos públicos, ya sea en el trabajo, política, arte.

En función de lo que se quiere comprender en relación con el ámbito laboral, y la inclusión o igualdad de oportunidades inexistentes en este aspecto sobre las mujeres para obtener puestos de dirección en el ámbito público o gerencia en el

privado, se hace relevante mencionar la noción de “la ética del Care<sup>1</sup>”, la cual en principio pretende según Gilligan (1982) “valorizar las experiencias morales de las mujeres, promover cierto tipo de razonamientos morales, “contextuales y narrativos”, por oposición a “formales y abstractos” (Dorlin, 2009). Por medio de una encuesta se determina que los sentimientos morales de las féminas dan vuelta en torno a la solicitud y la empatía, mientras que los varones poseen “principios morales universales y abstractos” (Dorlin, 2009). En las mujeres este tipo de moral sentimental se da porque su rol es el trabajo doméstico de cuidados, preocupación y entrega de afectos a los otros en el ámbito privado. Se considera esta noción debido a que uno de los argumentos al momento de seleccionar a un hombre y no a una mujer para un puesto superior, en una empresa privada o estatal, es que las mujeres son más “blandas” o permisivas al momento de dirigir a un grupo, correspondiendo esto a una visión de estilo de liderazgo autoritario y controlador, cuando hoy en día el debate sobre las habilidades blandas con que debiera contar un líder es fundamental y una de ellas es la empatía.

Existen algunos factores que afectan la decisión de participación de la mujer en el mundo laboral, tales como tener pareja, hijos o tener a su cuidado algún familiar enfermo, mientras los hombres no consideran estos factores al momento de

---

<sup>1</sup> “Care” significa: cuidado, empatía, sentimiento moral de solicitud que por lo general atribuye a las mujeres y les son específicos. (Dorlin, 2009)

participar del mercado laboral. A raíz de los cambios del sistema productivo al sector de los servicios, una mayor movilidad laboral, las políticas y normativas orientadas a la no discriminación, mayor demanda laboral debido al crecimiento económico del neoliberalismo que incrementa las oportunidades de empleo y los salarios las mujeres se han integrado con mayor facilidad al mercado laboral. Con el incremento de la inserción de las mujeres al ámbito laboral, ha aparecido un sentimiento de autonomía y empoderamiento por parte de ellas, de todas formas, las mujeres no tienen una relación estable con este mercado, pasando por etapas de entrada y salida de este, que son reiteradas a lo largo de su vida adulta (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2010, pág. 18).

## IV. MARCO METODOLÓGICO

Este trabajo de grado tiene el fin de analizar si los lineamientos, políticas y orientaciones con enfoque de género se implementan al interior de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, teniendo en consideración las mujeres ocupan la mayoría de los cargos directivos al interior del organismo público. Para conseguir esto, se debe utilizar un método para llegar a los resultados de forma concreta, pretendiendo dar respuesta al planteamiento del problema de este trabajo (Sampieri, 2014).

### A. Diseño de la investigación

Para obtener respuesta a la interrogante de este trabajo, se usará una metodología de tipo mixta descriptiva. Lo que significa que se utilizarán los enfoques cualitativo y cuantitativo con el fin de evaluar, analizar y observar buscando comprender las cualidades del fenómeno que se analizará, utilizando instrumentos de medición para obtener resultados objetivos.

En este tipo de trabajo se hace necesario un paradigma, el cual guiará un estudio de carácter científico, considerando que el tipo de investigación será de carácter mayormente humanista, también tendrá visiones positivistas debido a la gran

cantidad de personas que componen la institución se hace menester la utilización de un instrumento de análisis de datos cuantitativo y objetivo. El propósito de este trabajo de grado está relacionado con un fenómeno netamente social, “el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (Sampieri, 2014).

## B. Diseño Muestral

### 1. Universo

La JUNAEB se compone de 910 funcionarios/as, de los cuales 602 son mujeres y 308 son hombres. En función del enfoque de género que este trabajo contiene, se definirá como universo el total de mujeres que son parte de este organismo público, que son 211 funcionarias de la institución, las cuales son parte de la dirección nacional y la dirección regional metropolitana.

## 2. Muestreo

En función del enfoque cuantitativo de este estudio, el tamaño de la muestra será de 50 mujeres, lo que implica un 95% de nivel de confianza y un 12,2% de margen de error.

En relación con el enfoque cualitativo se seleccionarán 2 personas del mismo universo (211 funcionarias), que son actores relevantes al interior de la organización con respecto a la temática de género.

## 3. Estrategia de muestreo

Se utilizarán técnicas conversacionales, en cuanto a lo cuantitativo se realizará por medio de entrevistas estructuradas que se denominan encuestas, estas se dirigirán a 50 funcionarias, las encuestas tienen como propósito conocer la percepción que ellas tienen con respecto a la práctica o acciones llevadas a cabo a raíz de orientaciones o lineamientos políticos en función de la igualdad de género en el interior de la JUNAEB, se aplicará un tipo de muestreo no probabilístico.

En relación con lo cualitativo se harán entrevistas semiestructuradas a 2 funcionarias que cumplen un rol significativo y relevante en cuanto a la

implementación de políticas y orientaciones de género que se ejercen en alguna medida dentro de la institución.

### C. Técnicas para la producción de información

A continuación, se detallan las técnicas que se usaran con el objetivo de dar respuesta a las interrogantes de este trabajo de grado:

Técnica de indagación documental, en variados centros de documentación de:

- MinMujeryEG (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género).
- INE (Instituto Nacional de Estadísticas).
- Servicio Civil.
- OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico)
- ONU Mujeres.
- Consejo para la Transparencia.
- Información disponible en internet.

Las técnicas conversacionales que se utilizaran son la:

- Encuesta: enfoque cuantitativo de recolección de información.
- Entrevista Semiestructurada: enfoque cualitativo de recolección de información.

En cuanto a las encuestas, su desarrollo será: construcción del instrumento de medición; administrar el instrumento; preparar los datos obtenidos del instrumento para el análisis, codificándolos a través de una matriz.

En relación con el análisis del contenido que se obtenga de las entrevistas semiestructuradas, se utilizará el enfoque de Estudios del Lenguaje, asociado al “Análisis Clásico de contenido” que es la “Descripción sistemática del contenido de la comunicación” (Olabuénaga, 2012). Luego se realizará una codificación abierta de la información que arroje el análisis de contenido. Finalmente se integrará la información, con el fin de interpretar los contenidos que nos entregaron los participantes, para generar nuevos conocimientos en función de responder a la interrogante de este trabajo.

Ver ANEXOS 1, 2 y 3.

## V. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Este capítulo contará con los análisis de las metodologías usadas en este trabajo de grado, la cual es mixta.

### A. Muestra cuantitativa

A continuación, se generará la descomposición de los datos, la cual se realizará en principio por pregunta de la encuesta y secundariamente esos resultados serán insumos para un análisis por cada tema o dimensión.

#### 1. Muestra de resultados encuestas.

En primer lugar, se muestran los resultados de las interrogantes y más adelante se generará el respectivo análisis de esta muestra.

Es necesario mencionar antes de comenzar, que los porcentajes faltantes con respecto a las respuestas implican que no se contestó la pregunta por parte de ese restante.

Grafico 1

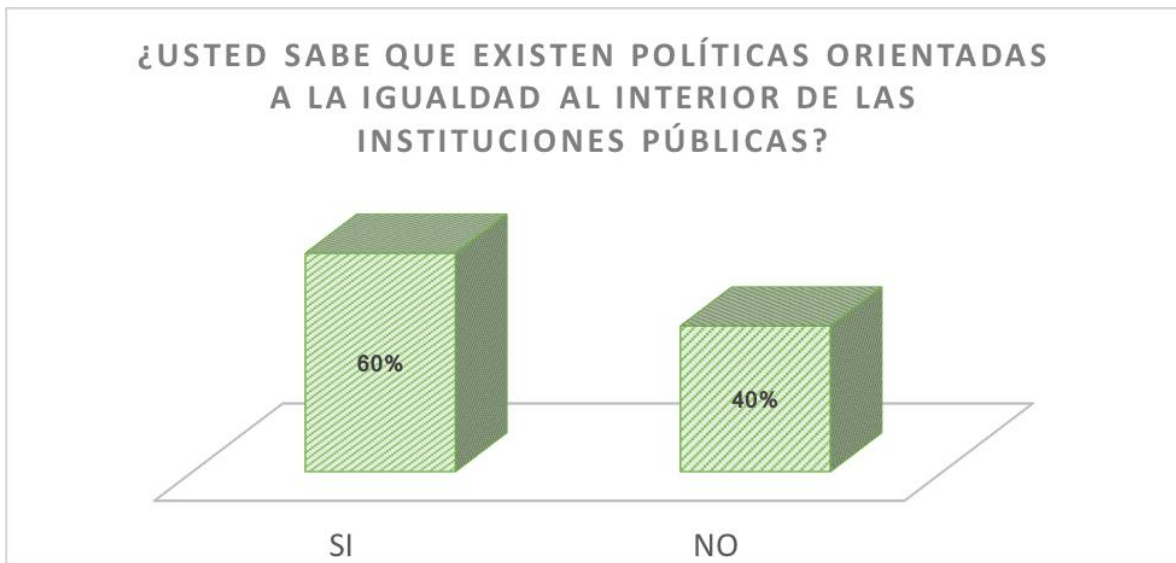


Gráfico de elaboración propia

Si bien la mayoría de las funcionarias respondieron la pregunta del gráfico 1 positivamente, solo el 43% de ese total no logro precisar alguna que conociera.

Grafico 2

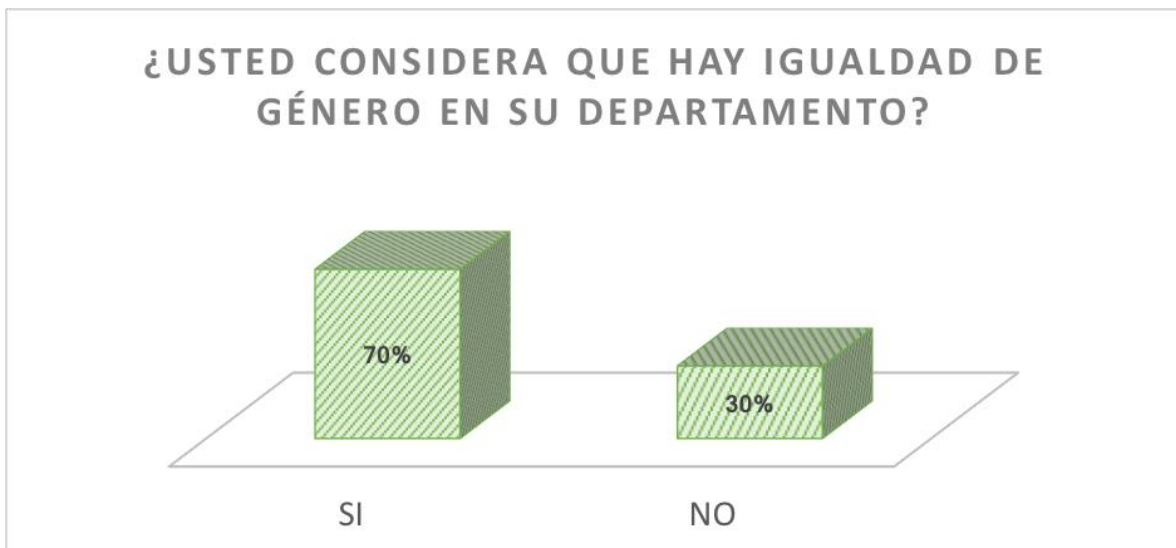


Gráfico de elaboración propia

La interrogante del grafico 2 muestra que la mayoría de las mujeres encuestadas creen que, si hay igualdad de género en sus departamentos, lugar en donde desempeñan sus trabajos directamente.

Gráfico 3

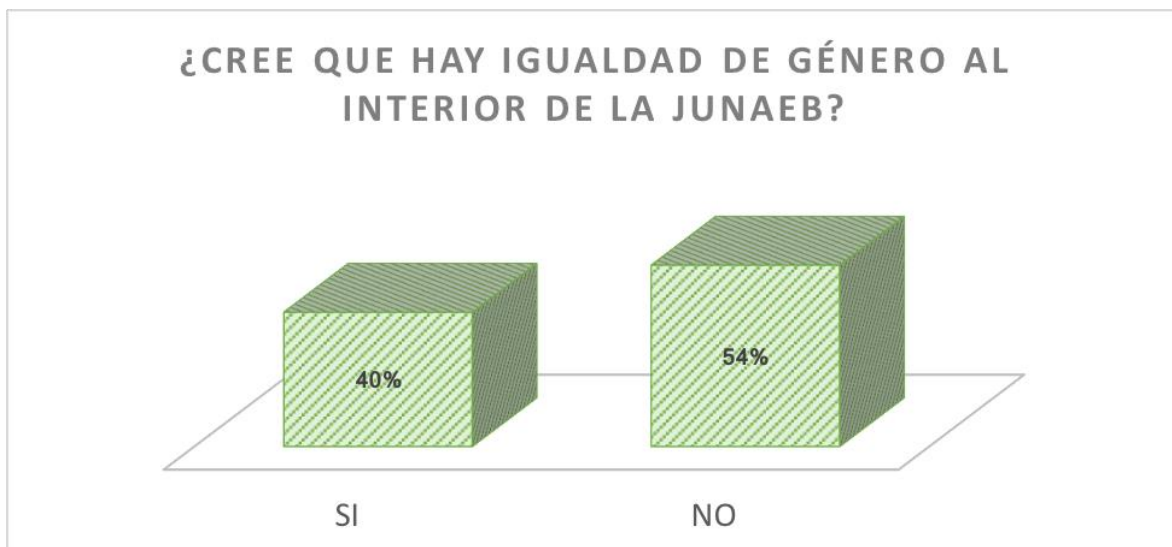


Gráfico de elaboración propia

En cuanto a la pregunta del grafico 3, las funcionarias opinan mayormente que no hay igualdad de género en la institución, lo que es un poco contradictorio en relación con la pregunta del grafico 2.

Gráfico 4

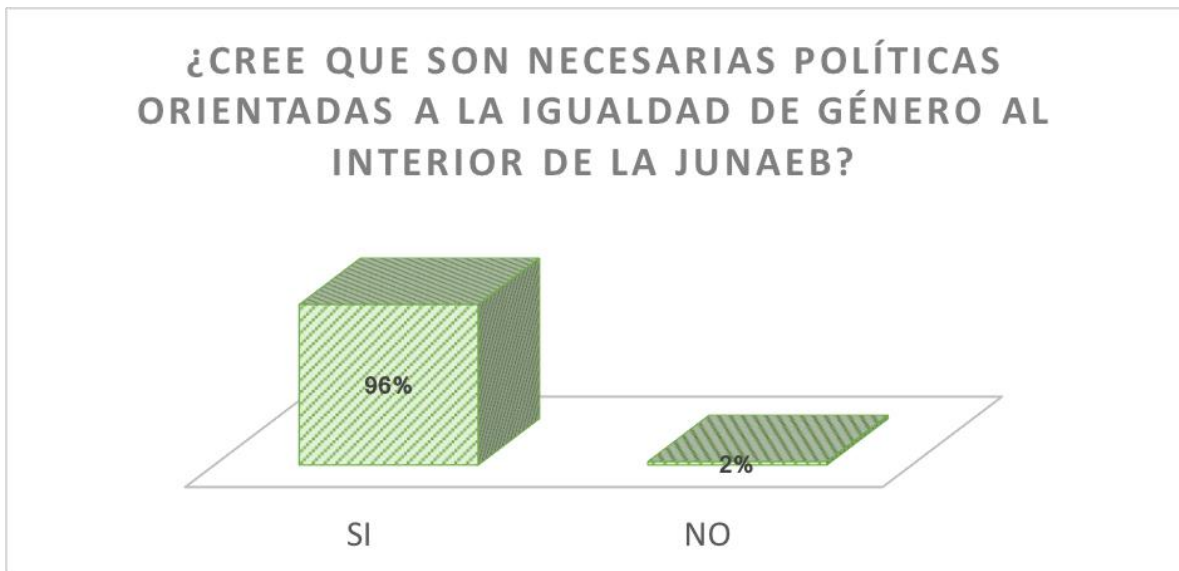


Gráfico de elaboración propia

En el gráfico 4 las funcionarias de JUNAEB creen por amplia mayoría que si es necesario implementar políticas orientadas a la igualdad de género dentro de la organización.

Gráfico 5

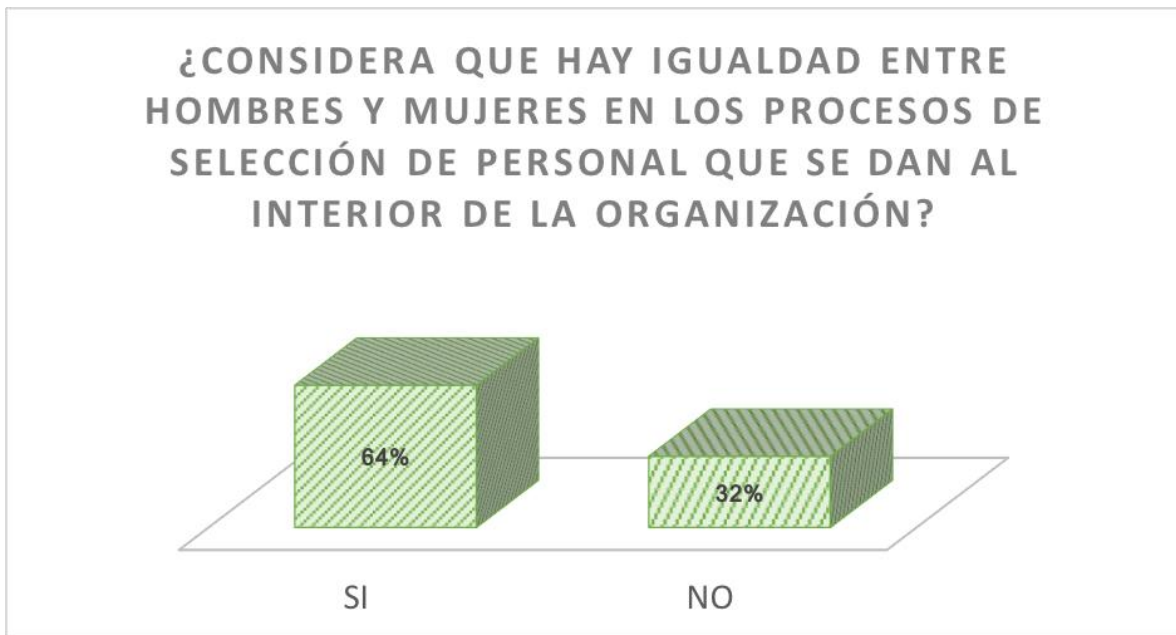


Gráfico de elaboración propia

Las mujeres que trabajan en la institución consideran en el gráfico 5 que si existe igualdad de género en los procesos de selección de personal.

Gráfico 6

¿CONSIDERA QUE EL DESARROLLO Y  
CRECIMIENTO PROFESIONAL DE UN HOMBRE  
ES IGUAL CON RESPECTO AL DE UNA MUJER  
EN LA JUNAEB?

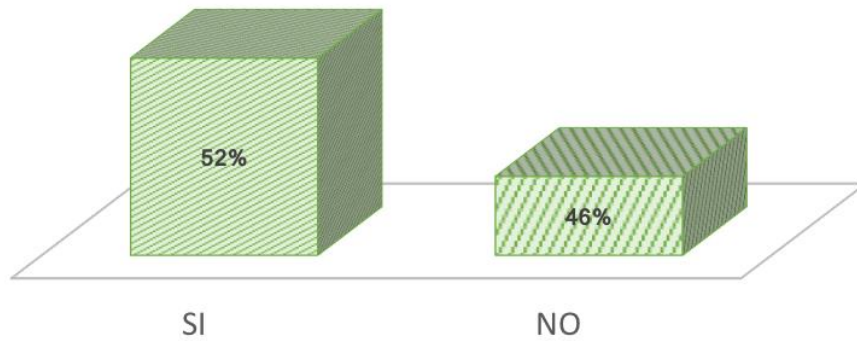


Gráfico de elaboración propia

En cuanto al desarrollo y crecimiento profesional entre hombres y mujeres existen condiciones de igualdad, el grafico 6 indica una respuesta positiva ante esa interrogante.

Grafico 7

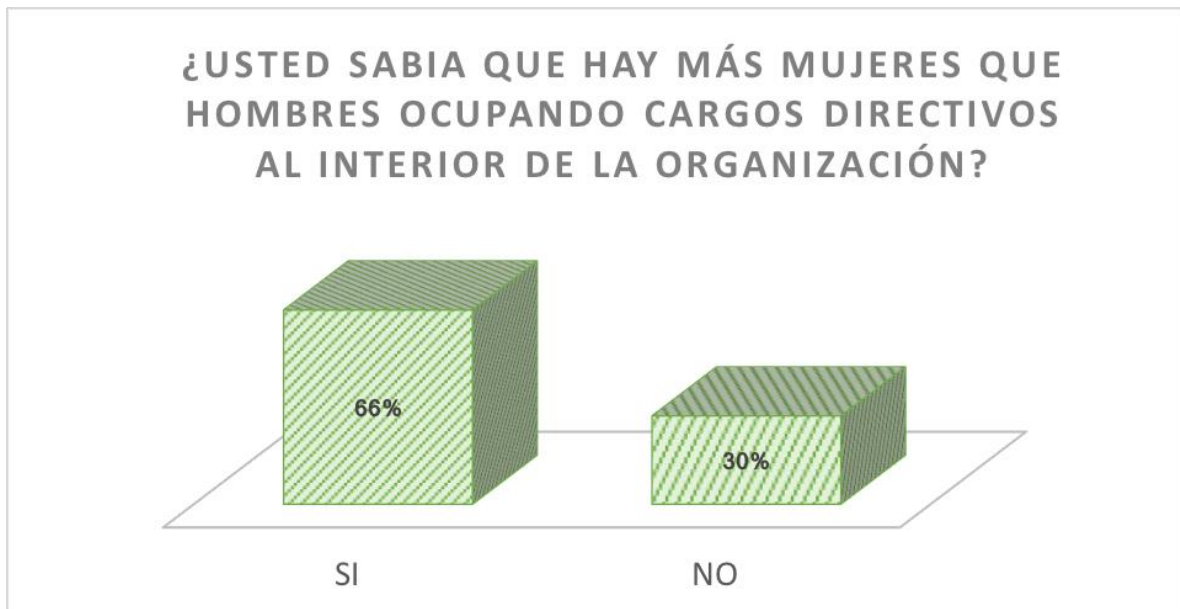


Gráfico de elaboración propia

Con respecto al grafico 7, las funcionarias que participaron en la encuesta de este trabajo de grado si sabían que hay más mujeres que hombres en cargos directivos.

Grafico 8

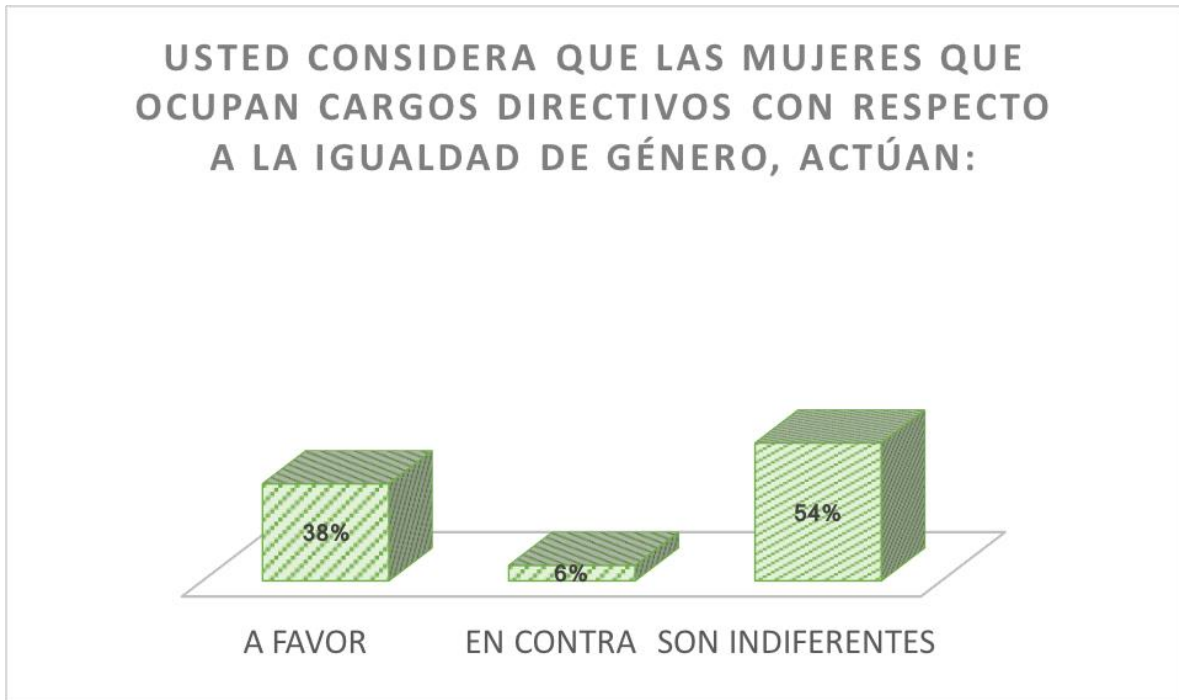


Gráfico de elaboración propia

Según el gráfico 8 las funcionarias de la institución creen que las mujeres que están en cargos directivos son indiferentes en relación con el respeto a la igualdad de género.

## B. Contenido

El ANEXO 4 contiene la matriz de análisis, donde se encuentran los objetivos y categorías sobre los resultados tanto de la herramienta cuantitativa como de la cualitativa.

Los objetivos son los siguientes:

1. Obtener información del nivel de conocimiento que tienen las funcionarias sobre las iniciativas en función de la política con enfoque de género.
2. Obtener información de la opinión que tienen las funcionarias sobre la igualdad de género dentro de la organización.
3. Obtener información sobre las oportunidades y crecimiento profesional de las funcionarias de la institución.

En cuanto a las categorías, estas son:

- Difusión: tiene que ver con la difusión de la política pública con enfoque de género al interior de la institución.
- Necesidad: concerniente con la importancia de la existencia, el aumento o mejora de la política de igualdad de género al interior de la institución.
- Experiencia: puntualmente trata de la visión en base a la experiencia de las funcionarias encuestadas y entrevistadas.
- Desarrollo y crecimiento: se relaciona con el crecimiento y desarrollo profesional de las mujeres comparadas con la de hombres al interior del organismo.
- Paridad de género: se asocia con la igualdad de género que hay en la institución referida a los cargos directivos.

- Liderazgo: relativo a la injerencia de las mujeres que están en cargos de poder con respecto a la igualdad de género al interior del organismo.

### C. Resultados cuantitativos

En este apartado se revisará el resultado cuantitativo de este trabajo, el cual se desprende de los gráficos que están en el punto A.

La mayoría de las funcionarias encuestadas de la institución creen tener un conocimiento sobre las iniciativas que se desarrollan a favor de la igualdad de género en las organizaciones públicas. Sin embargo, se infiere que dicha creencia no se relaciona con el nivel de difusión que tienen al interior de la organización estas políticas, ya que al momento de mencionar alguna que conocieran, un gran número de funcionarias no respondieron. Entonces si sumamos esa cantidad de personas más las que dicen no conocerlas, se puede indicar que existe una baja difusión de las políticas o iniciativas con enfoque de género por parte de la institución.

Las trabajadoras de JUNAEB que fueron encuestadas manifiestan en varias de las respuestas a las interrogantes, que no existe una desigualdad latente al interno de la institución, sin embargo, la opinión más fuerte que se puede visualizar es que las

políticas orientadas a la igualdad de género son necesarias, en parte esto se puede dar debido a la supuesta baja difusión que estas tendrían.

Con respecto a la experiencia, en diferentes espacios al interior de la organización se generaliza la opinión de que los temas de género no son una problemática. Sin embargo, ellas opinaron en su mayoría que no existía igualdad de género a nivel de institución.

Las encuestadas consideran mayoritariamente que mujeres y hombres se desarrollan y crecen profesionalmente en condiciones de igualdad.

En relación con la paridad de género en espacios de poder lo único que se puede rescatar es que las mujeres en su gran mayoría si están informadas de que hay un porcentaje mayor de mujeres en cargos de nivel directivo.

Si bien un porcentaje muy bajo opina que las mujeres que se encuentran en cargos altos de la institución no tienen actitudes contrarias a la igualdad de género, ellas piensan que son indiferentes con la temática.

#### D. Resultado análisis cualitativo

A continuación, se dará a conocer los resultados del análisis cualitativo, en el que se puede inferir que una persona con mayores conocimientos del tema puede ser un aporte para la institución en las políticas de género, además de ver una visión crítica con respecto a las iniciativas que se levantan al interior de la organización, de carácter institucional o de mandato por parte del ejecutivo, del Servicio Civil y del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MMEG).

Difusión:

"bueno he creo que son sin lugar a dudas importantes como concepto y como que se trabajen en la institución y sin embargo creo que claramente hay un mundo que explorar y en el cual indagar, generar mejoras, propuestas y que también siento yo, que me pasa mucho cuando empecé a ver como temas de género acá, que también pasan como por cumplir como metas u objetivos, que institucionalmente estamos obligados como a presentar temas de género, sin embargo no necesariamente se levantan por ejemplo desde las mismas trabajadoras o trabajadores, o no surgen de necesitar que los trabajadores, no necesariamente, como que muchas veces responde como a esto de que puedo hacer dentro de la institución, no que debo realmente implementar o ejecutar."

Aquí se denota que la institución efectivamente ejecuta estas políticas o lineamientos, pero solo por cumplir, no nacen iniciativas por parte de los(as)

funcionarios(as) ni tampoco por parte de la política institucional de JUNAEB, en tanto se precisa que es relevante indagar y debatir el tema entre todos y todas las que trabajan en la organización. En cuanto a verificar si existe una amplia difusión, en este caso no es posible de establecer, ya que la persona es informada con respecto a los temas de género, más del común de las funcionarias encuestadas, por ejemplo.

Necesidad:

"si totalmente, o sea no solo en la JUNAEB en todos los espacios de trabajo, los espacios públicos, es fundamental, ahora esta es mi primer experiencia laboral, yo llevo tres años acá entonces no me atrevería a comparar si acá estamos bien o mal en relación a otras instituciones, pero claramente acá falta mucho, falta desde yo como trabajador, en condiciones de igualdad hasta yo como en el día a día, desde temas de remuneraciones, yo pienso mucho en ese tema de los permisos, ponte tu yo soy honorario entonces la regulación existente en remuneraciones tampoco están así necesariamente, en los puestos que trabajan a honorarios no está regulado el tema, y lo otro antes de que se me olvide, el tema de los roles, que yo encuentro fundamental, yo llevo tres años y siempre el director y gabinete ha estado plagado de hombres, creo que hay una sola persona que es mujer, yo desde que estoy no recuerdo mujeres asesoras o de lo que he escuchado no recuerdo mujeres directoras, ahí se toman las decisiones, en esas decisiones no hay mujeres

involucradas, a eso voy claramente se necesita trabajar en todos los aspectos en lo cotidiano"

Se comprueba con la opinión de esta funcionaria, que la igualdad de género es una problemática de la sociedad en su conjunto, no solo en ese espacio se generan malas prácticas con respecto al tema. Claramente la entrevistada piensa que es una necesidad, pero también lo es para cualquier espacio laboral. Se ve que en los cargos donde se toman las decisiones están ocupados solo por hombres (gabinete y director de la institución).

Experiencia:

“yo creo es que no es que haya desigualdad como en todos los aspectos, pero si hay desigualdades que hay que trabajar, creo que hay como una política institucional que no necesariamente tiene el tema de género integrado”

En cuanto a la experiencia y principalmente en la pregunta de si hay o no igualdad de género en la institución, es muy difícil de contestar ya que los matices son relevantes, se repite la opinión de la política institucional, que no ve la temática como algo relevante en sus lineamientos.

Desarrollo y crecimiento:

"igual se dan como capacitaciones en distintas áreas que te van sirviendo y que van colaborando en ese sentido"

Es imperante realizar capacitaciones sobre el tema, y en ese sentido la institución si cumple en este aspecto.

Paridad de género:

"Lo que te decía claramente igualdad no hay, porque desde la institución, no hay una paridad entre hombres y mujeres, por ejemplo, siempre hablar de dos o tres directores históricos y son hombres, por lo que se ninguna mujer ha ocupado ese cargo, y gabinete tampoco de que yo estoy solo ha estado esta abogada creo que llegó hace poco y no se antes la verdad no recuerdo.

Se reitera el tema de la no existencia de alguna directora del servicio o miembros de gabinete que sean mujeres.

Liderazgo:

"tampoco me relaciono mucho con mujeres que están en esos cargos, las conozco pero de todas maneras suma tener, el par que conozco son personalidades súper fuertes tiene que también hacerse escuchar y ahí creo que es súper importante que haya mujeres, independiente de que concuerde o no con sus perspectivas de su

forma de trabajo, formas de liderazgo, si o si es fundamental que estén presentes, porque también es un ejemplo para otras como de ir erradicando ese discurso que te decía yo antes de que el hombre puede hacer esto mejor.”

Si bien la entrevistada no se relaciona con mujeres si cree que es un aporte que se encuentren en cargos de nivel directivo en función de demostrar que estas si se pueden desempeñar en esos niveles, para erradicar el discurso de que los hombres ejercen mejor el liderazgo.

Ver ANEXO 5.

## E. Análisis mixto

La matriz de resultados se genera un análisis comparando los resultados de los dos análisis.

Las funcionarias que fueron entrevistadas son principalmente mujeres que al interior de la organización tienen un amplio nivel de conocimiento o han trabajado temáticas e iniciativas de las políticas con enfoque de género. Entonces se puede deducir que la institución no hace una mayor difusión de las políticas e iniciativas relativas a la

temática de género, sin embargo, estas si se implementan en el organismo público con el objetivo de cumplir con ciertas obligaciones y compromisos institucionales.

Ya se constató que se desarrollan e implementan políticas relacionadas a temas de igualdad de género en la JUNAEB, de todas maneras, estas son consideradas como una necesidad, principalmente las que están orientadas a la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones o algunas iniciativas que se destaquen por nacer desde las trabajadoras y trabajadores.

Se puede inferir que no existe una mayor preocupación por ir más allá de las obligaciones o compromisos institucionales que se deben cumplir con respecto al enfoque de género.

Se considera que los sistemas de capacitación y desarrollo profesional no discriminan por sexo.

Las mujeres se encuentran desempeñando funciones en altos cargos de la institución, sin embargo, estos cargos no tienen poder de decisión real, la Dirección Nacional y su gabinete está compuesto generalmente por hombres.

Se infiere que las mujeres que se encuentran en los niveles directivos no juegan un rol en el desarrollo de la política de igualdad de género al interior de la institución,

de todas formas, la existencia de cierta paridad natural existente en esos niveles es un aporte para abrir paso a las demás, ya que la posibilidad de llegar a desarrollarse profesionalmente al igual que los hombres es latente.

## VI. Conclusiones

El objetivo principal que se planteó en un comienzo este trabajo de grado es “Analizar la percepción de las mujeres que componen la institución sobre la aplicación de políticas enfocadas a la igualdad de género, que se han ejecutado al interior de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas”, se cumple ya que por medio de las herramientas metodológicas usadas (entrevista y encuesta) se logra recabar con datos efectivos cual es la percepción de una parte de las funcionarias de la JUNAEB.

En relación con los objetivos específicos se infiere lo siguiente:

**Conocer la percepción que tienen las funcionarias, con respecto a la implementación de las políticas enfocadas a la igualdad de género dentro de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas:** Este objetivo se cumple, ya que se logra conocer de manera representativa la opinión que tienen las funcionarias en cuanto a los tópicos que se deseaban establecer en este trabajo, dando cuenta de que ven en general la política de género como algo que se implementa pero se deben hacer mayores esfuerzos en ese sentido y hay una necesidad latente de generar más iniciativas.

Conocer la percepción de funcionarias claves de la organización, sobre la implementación de las políticas enfocadas a la igualdad de género al interior de la **Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas**: Se logra este objetivo, principalmente porque la entrevista tiene amplios conocimientos sobre las políticas de género en general y sobre lo que se realiza dentro de la institución, haciendo una crítica hacia la institución sobre que se podrían dar más espacios para ella.

**Indagar sobre las políticas y directrices emanadas desde el Servicio Civil orientadas a la inclusión de las mujeres al interior del servicio público**: Es diversa la documentación que existe hacia estas políticas y directrices ya que el servicio civil y otras entidades como el Ministerio de la Mujer y Equidad de género, el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de género.

Si bien este estudio es pionero, en cuanto a tocar la temática de género al interior de la JUNAEB, pretendiendo que sirva para mejorar en ese ámbito en la misma.

Según los resultados de los análisis realizados este organismo si desarrolla políticas con enfoque de género, principalmente relacionadas con compromisos institucionales. Entonces se ve que por parte de las mismas funcionarias no nacen iniciativas que estén fuera de solo lo que se solicita cumplir, lo que también está asociado con el reflejo de nuestra sociedad, en donde muchas veces la igualdad de

género es ignorada, sobre todo en el ámbito doméstico o cotidiano inclusive por las mismas mujeres.

Se rescata la opinión de la funcionaria entrevistada, indicando que la igualdad de género no solo tiene que ver con las mujeres, sino que como hacemos partícipes a los hombres en roles que han sido impuestos al género femenino, por ejemplo implementando iniciativas como el beneficio de sala cuna, el cual se pueda extender también para los padres, la existencia de discriminación positiva a las mujeres que son madres, faltando comprensión por parte de la institución y sus pares en el hecho de que las mujeres sin hijos también tienen prioridades y derecho a solicitar permisos o vacaciones en cualquier momento del año.

Es importante señalar que la institución según este análisis, que, si bien es preliminar y exploratorio, se encuentra en un escenario positivo para avanzar en mejoras en este aspecto, ya que las mujeres a pesar de sentir que hay desigualdad de género, si se sienten iguales en muchos de sus espacios. Recomendando a la institución que pueda mejorar temas de paridad de género en los espacios donde se toman decisiones como gabinete o el cargo de director de la institución.

## A. Aporte a la administración pública

Este trabajo nace con el fin de ser un aporte para la administración pública, la cual debe ser reflejo de las aspiraciones de una sociedad más justa, con igualdad, con un Estado trabajando por el bien común, entonces ser un ejemplo para la sociedad en su conjunto, ya que la temática de género está relacionada con temas principalmente culturales, morales y de costumbres, las instituciones también pueden ser factor de cambio.

Si bien es un trabajo que ve el tema de manera superficial es un granito de arena para futuros estudios que se puedan realizar en el futuro, de un análisis más profundo.

La problemática de género realza su importancia a nivel mundial en el último tiempo, esto debido a la movilización social de organizaciones y colectivos feministas que buscan la no discriminación, la inclusión, la equidad e igualdad de las mujeres dentro de la sociedad, todo esto en los ámbitos político, económico, social y cultural. Este movimiento es apoyado por varios sectores de la sociedad, no tan solo por mujeres. Es necesario mencionar que existen distintos tópicos que afectan a las personas del género femenino como el aborto, la brecha salarial, la falta de

oportunidades, la inclusión, los derechos humanos, la pobreza, el abuso, la violencia.

En Chile las desigualdades existentes entre hombres y mujeres también han sido un tema relevante y se ha debatido dentro de la sociedad en el último tiempo, lo que ha provocado movilización y protesta social por gran parte del género femenino del país, que abarcan diferentes tipos de demandas, en donde una de las más relevantes desde mi punto de vista es la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, siendo una de sus consignas centrales: “a igual trabajo, igual salario”, sin embargo, se desprenden muchos temas relacionados con el mundo laboral, como la desigualdad de oportunidades, la baja participación, la alta desocupación laboral.

Lo que origina el descontento de las mujeres hacia el sistema político, económico, social y cultural en el que estamos inmersos, son las variadas formas en que son discriminadas, lo que ocurre en todos o la gran mayoría de los espacios en los que conviven cotidianamente, como la familia, la escuela, la universidad, el trabajo, las organizaciones sociales, los partidos políticos, entre otros. Cabe mencionar que el género femenino no solo sufre discriminación, sino que también es víctima en su vida diaria de abuso y acoso.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- Abad, C. C. (26 de 04 de 2015). *Indignidad salarial para la mujer*. Obtenido de <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/04/26/indignidad-salarial-para-la-mujer/>
- CNN Chile. (21 de 02 de 2019). *Se mantiene la brecha salarial: Mujeres ganan 12,4% menos que los hombres*. Recuperado el 27 de 06 de 2019, de CNN Chile: [https://www.cnnchile.com/economia/se-mantiene-la-brecha-salarial-mujeres-ganan-124-menos-que-los-hombres\\_20190221/](https://www.cnnchile.com/economia/se-mantiene-la-brecha-salarial-mujeres-ganan-124-menos-que-los-hombres_20190221/)
- Delphy, C. (1998). *L'ennemi principal*.
- Dirección de Presupuestos Gobierno de Chile. (03 de 2018). *Dirección de Presupuestos*. Obtenido de Dirección de Presupuestos: [http://www.dipres.gob.cl/597/articulos-172573\\_doc\\_pdf.pdf](http://www.dipres.gob.cl/597/articulos-172573_doc_pdf.pdf)
- Dirección de Presupuestos Gobierno de Chile. (29 de 03 de 2019). *Dirección de Presupuestos Gobierno de Chile*. Obtenido de Dirección de Presupuestos Gobierno de Chile: [http://www.dipres.gob.cl/597/articulos-188315\\_doc\\_pdf.pdf](http://www.dipres.gob.cl/597/articulos-188315_doc_pdf.pdf)
- Dirección de Presupuestos, Gobierno de Chile. (2015). *Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género*. Chile.
- Dorlin, E. (2009). *Sexo, género y sexualidades*. Argentina: Nueva Visión.
- Espinoza Sanhueza, M., & Vásquez Salamanca, J. A. (2016). *Transversalización de Género en la Dirección del Trabajo*. Santiago, Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Ficha de definiciones estratégicas año 2015-2018/Formulario A1. (s.f.). *Dirección de Presupuestos, Gobierno de Chile*. Recuperado el 6 de 01 de 2019, de [https://www.dipres.gob.cl/597/articulos-169601\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/597/articulos-169601_doc_pdf.pdf)
- Figuroa, R. (2000). Igualdad y Discriminación. En F. d. Portales, *Igualdad, Libertad de Expresión e Interés Público* (pág. 9). Santiago, Chile.
- Fraser, N. (2015). *Fortunas del Feminismo*. Quito, Ecuador: IAEN-Institutos de Altos Estudios de Ecuador.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: psychological theory and women's development*.
- Gobierno de Chile. (2017). *Mensaje Presidencial*. Recuperado el 02 de 07 de 2019, de Mensaje Presidencial: [http://mensajepresidencial.gob.cl/pdf/2018\\_sectorial\\_ministerio-mujer-y-equidad-de-genero.pdf](http://mensajepresidencial.gob.cl/pdf/2018_sectorial_ministerio-mujer-y-equidad-de-genero.pdf)
- Hernández, D. F. (2017). *EL SILENCIO SOCIAL DURANTE LA DECADA DE LOS 90 Y SU DESPERTAR EL 2006*. Concepción, Chile.
- Instituto Nacional de Estadística. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo*. INE, Santiago.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (s.f.). *Encuesta Nacional de Empleo - ENE*. Recuperado el 23 de 06 de 2019, de Boletines de empleo nacional, años 2010, 2017 y 2019: <https://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>
- Jaramillo, P. R. (s.f.). *Liderazgo: Teorías y Modelos*.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas. (2019). *Quiénes somos JUNAEB*. Recuperado el 28 de 06 de 2019, de Quiénes somos JUNAEB: <https://www.junaeb.cl/quienes-somos>

Ley N° 15.720. (30 de 09 de 1964). *CREA UNA CORPORACION AUTONOMA CON PERSONALIDAD JURIDICA Y DERECHO PUBLICO Y DOMICILIO EN SANTIAGO, DENOMINADA JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN: file:///D:/ArchivosLMB/Downloads/LEY-15720\_01-OCT-1964.pdf

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (s.f.). *Página web del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género*. Recuperado el 27 de 06 de 2019, de Sobre el Ministerio: <https://www.minmujeryeg.gob.cl/ministerio/>

Mujeres en Red El Periódico Feminista. (2008). Recuperado el 25 de 6 de 2019, de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1397>

Olabuénaga, J. I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*.

ONU MUJERES, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2019). *Mujeres y pobreza*. Recuperado el 27 de 6 de 2019, de Mujeres y pobreza: <http://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/poverty>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (21 de 05 de 2015). Recuperado el 06 de 2019, de [www.oecd.org](http://www.oecd.org): <https://www.oecd.org/chile/OECD2015-In-It-Together-Highlights-Chile.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2010). *Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los desafíos de la igualdad*. ONU Mujeres, Santiago.

Sampieri, r. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRRAW-HILL.

Serrano, E. (22 de 4 de 2005). La Teoría Aristotélica de la Justicia. *SCIELO*.

Servicio Civil. (08 de 03 de 2019). *Dirección Nacional del Servicio Civil*. Recuperado el 30 de 06 de 2019, de <https://www.serviciocivil.cl/noticias/noticias/servicio-civil-crea-primera-red-de-mujeres-lideres-del-estado-para-aumentar-participacion-femenina-en-cargos-directivos/>

Servicio Nacional de la Mujer. (2008). *Código de Buenas Prácticas Laborales Sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado*.

Trechera, J. L. (2012). *Liderazgo: La Piedra Filosofal*.

Unidad de Estudios y Cooperación Servicio Civil. (2017). *Condiciones y Representación de las mujeres en el Sector Público*. Chile.

## VIII. ANEXOS

### ANEXO 1

#### PAUTA: INSTRUMENTOS PARA LA PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN

##### Entrevista Semi Estructurada

La presente entrevista se realizará a mujeres que juegan un rol clave dentro de la institución en coherencia con la temática de este trabajo, las cuales sean dirigentas de alguna asociación de funcionarios o que tengan alguna vinculación y conocimiento de iniciativas a favor de la igualdad de género al interior de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas. Este instrumento tiene el fin de conocer la percepción de estas mujeres, con el fin de conocer las políticas de género que se implementaron o se están implementando actualmente en la institución que se está estudiando en este trabajo de grado.

##### Fases de la entrevista

Una entrevista se compone de cuatro fases: **Preparación**, en primer lugar, se deben elaborar los temas y las preguntas que se realizarán a lo largo de la entrevista y la convocatoria de las funcionarias que participarán; **Apertura**, en esta fase se tomará

contacto con las personas que probablemente serán partícipes de la entrevista. El contacto será vía telefónica dando una breve explicación del estudio e informar la duración de la entrevista y la manera en que se recolectará la información, la cual será por medio de una grabación de audio, las que luego se transcribirán. Se generará un escrito que se llamará “consentimiento informado”, el cual da a conocer las condiciones de la entrevista y la confidencialidad de los datos que se recopilaran, en donde las funcionarias que participen de esta acepten formalmente su colaboración; **Desarrollo**, en esta instancia se realizará la entrevista, haciendo efectivo el intercambio de información relevante para este estudio, considerando que los temas y las preguntas que se ejecutarán sean coherentes con los objetivos; **Cierre**, es ideal que terminando la entrevista se genere una síntesis de los temas que se tocaron a lo largo de esta, con el fin de no perder ningún aporte que se pueda realizar en esta fase final, agradeciendo al participante por su colaboración.

### Encuesta

La encuesta que se detallará más adelante se ejecutará a 61 mujeres que trabajan al interior de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas. Esta herramienta se usará con el propósito de conocer la percepción que tienen las funcionarias en cuanto a las políticas orientadas a la igualdad de género dentro de la institución para la cual ellas trabajan.

## Etapas de la encuesta

La presente encuesta contara con cuatro etapas: **Construcción del instrumento de medición**, para esta primera etapa se deben ordenar las preguntas, verificar que el contenido de estas sirva para recabar la información que se necesita y finalmente se debe asegurar que las preguntas se redacten con un lenguaje de acuerdo con las funcionaras entrevistadas; **Administración del instrumento**, esta debe ser organizada y planificando con detalle el trabajo de campo; **Preparación de datos obtenidos**, en este punto se realizará la codificación de los resultados por medio de una matriz; **Análisis**, es la parte final, en la cual se realizará el análisis de los datos obtenidos de las encuestas que se ejecutaron.

**ENTREVISTA/ENCUESTA: LIDERAZGO FEMENINO EN CARGOS DIRECTIVOS  
EN LA JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS: ¿EXISTE  
ENFOQUE DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN?**

Objetivo: Este trabajo pretende dar a conocer la percepción de las funcionarias que son parte de la institución sobre la implementación de políticas enfocadas a la igualdad de género al interior de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas. Este estudio pretende investigar sobre las políticas públicas orientadas a la igualdad de género entre hombres y mujeres, principalmente en las instituciones del Estado, puntualmente en la JUNAEB.

En esta parte de la entrevista o encuesta se solicitarán los datos de identificación correspondientes a las funcionarias que participarán en la actividad.

| Datos de identificación: entrevistada 1 |
|---|
| ⇒ Nombre                                |
| ⇒ Edad                                  |
| ⇒ Estado civil                          |
| ⇒ Número de hijos                       |
| ⇒ Nivel educacional                     |
| ⇒ Años trabajados en JUNAEB             |
| ⇒ Departamento                          |
| ⇒ Unidad                                |

⇒ Cargo

⇒ Comuna

A continuación, se muestran las preguntas por temática que se usaran en la entrevista y la encuesta:

| TEMA   | PREGUNTAS  |
|--|--|
| Conocimiento y opinión sobre la política pública de igualdad de género | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ ¿Usted sabe que existen políticas orientadas a la igualdad al interior de las instituciones públicas?</li><li>➤ ¿Cuál es su opinión con respecto a la existencia de políticas orientadas a la igualdad de género al interior de la JUNAEB? Comente.</li><li>➤ ¿Qué políticas u acciones a favor de la igualdad de género conoce, que se hayan implementado al interior de la JUNAEB?</li><li>➤ ¿Cree que son necesarias políticas orientadas a la igualdad de género al interior de la JUNAEB? ¿Por qué?</li></ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ ¿Usted considera que hay igualdad de género en su departamento? ¿Por qué?</li></ul>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>Igualdad de Género</p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Cree que hay igualdad de género al interior de la JUNAEB? ¿Por qué?</li> <li>➤ ¿Ha vivido o conoce de alguna situación en donde destaquen la igualdad o desigualdad de género al interior de la institución para la cual usted trabaja? ¿Me la puede comentar?</li> </ul>   |
| <p>Igualdad de oportunidades y desarrollo profesional</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Considera que hay igualdad de entre hombres y mujeres en los procesos de selección de personal que se dan al interior de la organización? ¿Por qué?</li> <li>➤ ¿Usted cree que hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ocupar cargos de nivel directivo? ¿Por qué piensa eso?</li> <li>➤ ¿Considera que el desarrollo y crecimiento profesional de un hombre es igual con respecto al de una mujer en la JUNAEB? ¿Por qué?</li> <li>➤ Comente ¿Cómo ha sido su desarrollo profesional al interior de la institución?</li> <li>➤ ¿Usted sabía que hay más mujeres que hombre ocupando cargos directivos al</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>interior de la organización? ¿Cuál es su opinión al respecto?</p> <p>➤ ¿Qué opina usted en relación con el rol que juegan las mujeres que usted conoce, que se encuentran desempeñándose en cargos directivos, en cuanto a la temática del presente trabajo? ¿Actúan a favor, en contra o son indiferentes con la igualdad de género que debiese existir? Comente.</p> |
|--|---|

## ANEXO 2

### ENCUESTA: LIDERAZGO FEMENINO EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS: ¿EXISTE ENFOQUE DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN?

**Objetivo:** Este trabajo pretende dar a conocer la percepción de las funcionarias que son parte de la institución sobre la implementación de políticas enfocadas a la igualdad de género al interior de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas. Este estudio pretende investigar sobre las políticas públicas orientadas a la igualdad de género entre hombres y mujeres, principalmente en las instituciones del estado, puntualmente en la JUNAEB.

Fecha: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_

TEMA 1: Conocimiento y opinión sobre la política pública de igualdad de género.

**(MARQUE CON UNA X)**

1. ¿Usted sabe que existen políticas orientadas a la igualdad al interior de las instituciones públicas?

SI \_\_\_\_\_ nombre alguna iniciativa que conozca

\_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

2. ¿Cree que son necesarias políticas orientadas a la igualdad de género al interior de la JUNAEB?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

**TEMA 2: Igualdad de género. (MARQUE CON UNA X)**

1. ¿Usted considera que hay igualdad de género en su departamento?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

2. ¿Cree que hay igualdad de género al interior de la JUNAEB?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

3. ¿Cree que son necesarias políticas orientadas a la igualdad de género al interior de la JUNAEB?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

**TEMA 3: Igualdad de oportunidades y desarrollo profesional. (MARQUE CON UNA X)**

1. ¿Considera que hay igualdad de entre hombres y mujeres en los procesos de selección de personal que se dan al interior de la organización?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

2. ¿Considera que el desarrollo y crecimiento profesional de un hombre es igual con respecto al de una mujer en la JUNAEB?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

3. ¿Usted sabía que hay más mujeres que hombre ocupando cargos directivos al interior de la organización?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

4. Usted considera que las mujeres que ocupan cargos directivos con respecto a la igualdad de género, actúan:

A FAVOR \_\_\_\_\_

EN CONTRA \_\_\_\_\_

SON INDIFERENTES\_\_\_\_\_

## ANEXO 3

### **ENTREVISTA: LIDERAZGO FEMENINO EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS: ¿EXISTE ENFOQUE DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN?**

Objetivo: Este trabajo pretende dar a conocer la percepción de las funcionarias que son parte de la institución sobre la implementación de políticas enfocadas a la igualdad de género al interior de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas. Este estudio pretende investigar sobre las políticas públicas orientadas a la igualdad de género entre hombres y mujeres, principalmente en las instituciones del Estado, puntualmente en la JUNAEB.

**TEMA 1:** Conocimiento y opinión sobre la política pública de igualdad de género.

1. ¿Cuál es su opinión con respecto a la existencia de políticas orientadas a la igualdad de género al interior de la JUNAEB?
2. ¿Qué políticas u acciones a favor de la igualdad de género conoce, que se hayan implementado al interior de la JUNAEB? Comente.
3. ¿Cree que son necesarias políticas orientadas a la igualdad de género al interior de la JUNAEB? ¿Por qué?

**TEMA 2:** Igualdad de Género.

1. ¿Cree que hay igualdad de género al interior de la JUNAEB? ¿Por qué?

2. ¿Ha vivido o conoce de alguna situación en donde destaquen la igualdad o desigualdad de género al interior de la institución para la cual usted trabaja?  
¿Me la puede comentar?

**TEMA 3:** Igualdad de oportunidades y desarrollo profesional.

1. ¿Considera que hay igualdad de entre hombres y mujeres en los procesos de selección de personal que se dan al interior de la organización? ¿Por qué?
2. ¿Usted cree que hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ocupar cargos de nivel directivo? ¿Por qué piensa eso?
3. Comente brevemente ¿Cómo ha sido su desarrollo y crecimiento profesional al interior de la institución?
4. ¿Usted sabía que hay más mujeres que hombre ocupando cargos directivos al interior de la organización? ¿Cuál es su opinión al respecto?
5. ¿Qué opina usted en relación con el rol que juegan las mujeres que usted conoce, que se encuentran desempeñándose en cargos directivos, en cuanto a la temática del presente trabajo? ¿Actúan a favor, en contra o son indiferentes con la igualdad de género que debiese existir? Comente.

ANEXO 4

Matriz de análisis.

| OBJETIVO   | CATEGORÍA       | RESULTADO CUANTITATIVO   | RESULTADO CUALITATIVO   | MIXTA  |
|--|-----------------|--|---|--|
| <p>OBTENER INFORMACIÓN DEL NIVEL DE CONOCIMIENTO QUE TIENEN LAS FUNCIONARIAS SOBRE INICIATIVAS EN FUNCIÓN DE LA POLÍTICA DE GENERO</p> | <p>DIFUSIÓN</p> | <p>La mayoría de las funcionarias encuestadas de la institución creen tener un conocimiento sobre las iniciativas que se desarrollan a favor de la igualdad de género en las organizaciones públicas. Sin embargo,</p> | <p>"bueno he creo que son sin lugar a dudas importantes como concepto y como que se trabajen en la institución y sin embargo creo que claramente hay un mundo que explorar y en el cual indagar, generar mejoras, propuestas y que también siento yo,</p> | <p>Las funcionarias que fueron entrevistadas son principalmente mujeres que al interior de la organización tienen un amplio nivel de conocimiento o han trabajado temáticas e iniciativas de las políticas con</p> |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  | <p>infiere que dicha creencia no se relaciona con el nivel de difusión que tienen al interior de la organización estas políticas, ya que al momento de mencionar alguna que conocieran, un gran número de funcionarias no respondieron. Entonces si sumamos esa cantidad de personas más las</p> | <p>que me pasa mucho cuando empecé a ver como temas de género acá, que también pasan como por cumplir como metas u objetivos, que institucionalmente estamos obligados como a presentar temas de género, sin embargo no necesariamente se levantan por ejemplo desde las mismas trabajadoras o</p> | <p>enfoque de género. Entonces se puede deducir que la institución no hace una mayor difusión de las políticas e iniciativas relativas a la temática de género, sin embargo, estas si se implementan en el organismo público con el objetivo de cumplir con ciertas</p> |
|--|--|--|---|

|           |  |  |   |
|-----------|--|--|---|
|           | que dicen no conocerlas, se puede indicar que existe una baja difusión de las políticas o iniciativas con enfoque de género por parte de la institución. | trabajadores, o no surgen de necesitar que los trabajadores, no necesariamente, como que muchas veces responde como a esto de que puedo hacer dentro de la institución, no que debo realmente implementar o ejecutar." | obligaciones y compromisos institucionales.               |
| NECESIDAD | Las trabajadoras de JUNAEB encuestadas manifiestan en las respuestas de  | "si totalmente, o sea no solo en la JUNAEB en todos los espacios de trabajo, los   | Ya se constató que se desarrollan e implementan políticas |

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
|  |  | <p>varias interrogantes que no existe una desigualdad latente al interno de la institución, sin embargo, la opinión más fuerte que se puede ver es que las políticas orientadas a la igualdad de género son necesarias, en parte esto se puede dar debido a la supuesta baja difusión que estas tendrían.</p> | <p>espacios públicos, es fundamental, ahora esta es mi primer experiencia laboral, yo llevo tres años acá entonces no me atrevería a comparar si acá estamos bien o mal en relación a otras instituciones, pero claramente acá falta mucho, falta desde yo como trabajador, en condiciones</p> | <p>relacionadas a temas de igualdad de género en la JUNAEB, de todas maneras, estas son consideradas como una necesidad, principalmente las que están orientadas a la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones o algunas iniciativas que se</p> |
|--|--|---|--|---|

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  | <p>igualdad hasta yo<br/>como en el día a<br/>día, desde temas<br/>de<br/>remuneraciones,<br/>yo pienso mucho<br/>en ese tema de<br/>los permisos,<br/>ponte tu yo soy<br/>honorario<br/>entonces la<br/>regulación<br/>existente en<br/>remuneraciones<br/>tampoco están<br/>así<br/>necesariamente,<br/>en los puestos<br/>que trabajan a<br/>honorarios no</p> | <p>destaquen por<br/>nacer desde las<br/>trabajadoras y<br/>trabajadores.</p> |
|--|--|---|---|

está regulado el  
tema, y lo otro  
antes de que se  
me olvide, el tema  
de los roles, que  
yo encuentro  
fundamental, yo  
llevo tres años y  
siempre el  
director y  
gabinete ha  
estado plagado  
de hombres, creo  
que hay una sola  
persona que es  
mujer, yo desde  
que estoy no  
recuerdo mujeres  
asesoras o de lo  
que he

|   |                    |   |  |  |
|---|--------------------|---|--|--|
|   |                    |   | <p>escuchado no recuerdo mujeres directoras, ahí se toman las decisiones, en esas decisiones no hay mujeres involucradas, a eso voy claramente se necesita trabajar en todos los aspectos en lo cotidiano"</p> |  |
| <p>OBTENER INFORMACIÓN DE LA OPINIÓN QUE TIENEN LAS FUNCIONARIAS SOBRE LA</p> | <p>EXPERIENCIA</p> | <p>Con respecto a la experiencia, en diferentes espacios interior de la organización se</p> | <p>"yo creo es que no es que haya desigualdad como en todos los aspectos, pero si hay</p>  | <p>Se puede inferir que no existe una mayor preocupación por ir más allá de las obligaciones o</p> |

|  |                                 |  |   |  |
|--|---------------------------------|--|---|--|
| <p>IGUALDAD DE GÉNERO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN</p>  |                                 | <p>generaliza la opinión de que los temas de género no son una problemática. Sin embargo, ellas opinaron en su mayoría que no existía igualdad de género a nivel de institución.</p> | <p>desigualdades que hay que trabajar, creo que hay como una política institucional que no necesariamente tiene el tema de "género integrado"</p> | <p>compromisos institucionales que se deben cumplir con respecto al enfoque de género.</p>             |
| <p>OBTENER INFORMACIÓN SOBRE LAS OPORTUNIDADES Y CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LAS FUNCIONARIAS</p> | <p>DESARROLLO Y CRECIMIENTO</p> | <p>Las encuestadas consideran mayoritariamente que mujeres y hombres se desarrollan y crecen profesionalmente</p>  | <p>"igual se dan como capacitaciones en distintas áreas que se van sirviendo y que van colaborando en ese sentido"</p>                            | <p>Se considera que los sistemas de capacitación y desarrollo profesional no discriminan por sexo.</p> |

|                         |                      |   |   |  |
|-------------------------|----------------------|---|---|--|
| DE<br>LA<br>INSTITUCIÓN |                      | en condiciones<br>de igualdad.  |   |  |
|                         | PARIDAD DE<br>GÉNERO | De este punto lo único que se puede rescatar es que las mujeres en su gran mayoría si saben que hay un porcentaje mayor de mujeres en cargos de nivel directivo | "Lo que te decía claramente igualdad no hay, porque desde la institución, no hay una paridad entre hombres y mujeres, por ejemplo, siempre hablar de dos o tres directores históricos y son hombres, por lo que se ninguna mujer ha ocupado ese cargo, y gabinete tampoco | Las mujeres se encuentran desempeñando funciones en altos cargos de la institución, sin embargo, estos cargos no tienen poder de decisión real, la Dirección Nacional y su gabinete está compuesto generalmente por hombres. |

|  |           |  |  |
|--|-----------|--|--|
|  |           | de que yo estoy solo ha estado esta abogada creo que llegó hace poco y no se antes la verdad no recuerdo."   |  |
|  | LIDERAZGO | Si bien el porcentaje más bajo opina que las mujeres que se encuentran en cargos altos de la institución no tienen actitudes contrarias a la igualdad de género, ellas piensan que son | "tampoco me relaciono mucho con mujeres que están en esos cargos, las conozco pero de todas maneras suma tener, el par que conozco son personalidades súper fuertes tiene que también hacerse escuchar<br>Se infiere que las mujeres que se encuentran en los niveles directivos no juegan un rol en el desarrollo de la política de igualdad de género al interior de la institución, de todas formas, la existencia de |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  | <p>indiferentes con<br/>la temática</p> | <p>y ahí creo que es<br/>súper importante<br/>que haya<br/>mujeres,<br/>independiente de<br/>que concuerde o<br/>no con sus<br/>perspectivas de<br/>su forma de<br/>trabajo, formas de<br/>liderazgo, si o si<br/>es fundamental<br/>que estén<br/>presentes, porque<br/>también es un<br/>ejemplo para<br/>otras como de ir<br/>erradicando ese<br/>discurso que te<br/>decía yo antes de</p> | <p>cierta paridad<br/>natural existente<br/>en esos niveles<br/>es un aporte para<br/>abrir paso a las<br/>demás, ya que la<br/>posibilidad de<br/>llegar a<br/>desarrollarse<br/>profesionalmente<br/>al igual que los<br/>hombres es<br/>latente.</p> |
|--|---|--|---|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | que el hombre<br>puede hacer esto<br>mejor." |  |
|--|--|--|--|--|

## Anexo 5

### Entrevista

**Encuestadora:** el tema uno Conocimiento y opinión sobre la política pública de igualdad de género Cuál es su opinión con respecto a la existencia de política orienta la igualdad de género al interior de la JUNAEB.

**Encuestada:** bueno he creo que son sin lugar a dudas importantes como concepto y como que se trabajen en la institución y sin embargo creo que claramente hay un mundo que explorar y en el cual indagar, generar mejoras, propuestas y que también siento yo, que me pasa mucho cuando empecé a ver como temas de género acá, que también pasan como por cumplir como metas u objetivos, que institucionalmente estamos obligados como a presentar temas de género, sin embargo no necesariamente se levantan por ejemplo desde las mismas trabajadoras o trabajadores, o no surgen de necesitar que los trabajadores, no necesariamente, como que muchas veces responde como a esto de que puedo hacer dentro de la institución, no que debo realmente implementar o ejecutar.

**Encuestadora:** la pregunta dos qué políticas y acciones a favor de la igualdad de género conoce que se hayan implementado al interior de la JUNAEB, si me las puedes comentar ya que tú tienes más conocimiento

**Encuestada:** y eso te iba a comentar también que siento que a veces como que solo se enfocan mucho en el tema de la mujer y hablar de género o de igualdad de género también sin lugar a dudas incorpora como al rol del hombre, por ejemplo, bien concreto hace poco un amigo me comentaba, un compañero de trabajo que él no podía acceder a temas de sala cuna, el teniendo a su pareja que no trabaja remunerada mente, por lo tanto como que se entiende que ella sí puede dedicarse al cuidado de su hija, sin embargo no, igual hay temas de recursos económicos, de que ella también pueda desarrollar otras facetas a lo mejor y no hay alternativa para el para poder optar a beneficio de sala cuna. Le pedían una cantidad de requisitos para que el acá pudiera aportar a ese beneficio, que quizá tuviera la tuición de la hija y un montón de factores que no, tú dices como no tiene mucho sentido esas trabas, claramente el tema para las mujeres es prioridad porque hay una desventaja importante en temas sociales y sobre todo laborales, y que claramente se tiene que priorizar en el rol de ellas, pero también creo que sería bueno como en todo siento yo del ministerio de equidad de género, ahora que cambió el nombre que claramente incorpora como otros conceptos el trabajar esa área también. Ese es un tema que acá se ha hablado como de muchas iniciativas para las mujeres en términos de equidad, el de la sala cuna, como beneficio, que también entiendo que tiene como trabas e institucionalmente no lo permite hacer fácil de acceder incluso para las mujeres, ponte tu otro caso de una compañera en ese sentido que tenía un hijo enfermo y le costó mucho, de hecho creo que no lo logro no se en que habrá

quedado eso, el poder apelar al beneficio de cuidado en el hogar y que solo era en el caso de ella, entonces uno dice que hay temas que están disponibles pero que falta trabajarlos, es uno de los temas que yo sabía, otra como de los PMG o temas de género, compromisos que hay como institución es entregar el informe nacional del registro de padres madres y embarazadas que levanta JUNAEB, que es un diagnóstico que se aplica a los establecimientos, y que busca caracterizar a la población que tiene condición de embarazo o que es madre o que es padre, que también incorpora si bien son muchos menos los hombres que responden esta encuesta igual permite caracterizar al menos un poco de la población, de los colegios, como es un auto reporte no están tampoco obligados de participar de este proceso, ese yo sé que es uno de los PMG que hay porque de hecho para hacer el, fue súper loco, para hacer el marco teórico de este informe estuve revisando otros antecedentes, y ahí encontré el informe de la CEDAW, que hace en el fondo un protocolo chile como país forma parte de este, como Estado parte, y ahora también me entere que justamente va este informe el registro de padres madres y embarazadas, está dentro de lo que Chile reporta a la CEDAW, y otro tema que se trabaja acá es la resolución de maltrato, acoso laboral y sexual, esta parte por el instructivo presidencial, ahí estuvimos trabajando pero por ejemplo ahí tú te encuentras con esos temas que están ahí como que se busca hacerlos pero no necesariamente se hacen de la mejor manera, por faltas de herramientas o por contextos laborales, justo me pidieron que las apoyara en un periodo que estaba

haciendo un diplomado de género y como que aproveche de pedir apoyo de los profesores que estaban ahí, y ellos me decían que en el fondo lo esencial para levantar estos temas era ser partícipe a los funcionarios y funcionarias, que se entiende por acoso sexual, que se entiende por qué de repente las percepciones son súper distintas, hay gente que ni siquiera quiere que la saluden de beso, ponte tu eso ya es complicado para algunas personas, sin embargo a lo mejor al determinar esta como política de maltrato y acoso no va a estar considerado eso, entonces ahí te das cuenta de que claro, como que se construye desde arriba y sobre todo los temas de género son esenciales de construir, no saben que existen los temas de género, es como decir si acá está el protocolo, pero ¿estoy empoderada para denunciar? no sé si la gente se va a sentir así, sobre todo en estos espacios que son tan cerrados, todos van a saber que yo hice esta denuncia, no sé, yo pienso mucho en la gente que trabaja con esa denuncia en jurídica, porque en el fondo si yo dentro de ese equipo detectó algo voy a tener que entregárselo al mismo equipo de trabajo?, como estoy siendo acosada, súper complicado como llevas a cabo este tipo de instructivo o resoluciones y lo otro lo último, es el tema de capacitaciones, el año antepasado o pasado, 2017 parece, trabajamos en la construcción de un módulo de aula virtual que era como capacitación en temas de género, eso también formaba parte de un PMG y claramente se le dio continuidad, ahora, la idea siempre fue como ir complementando lo, que ahí lo enfocamos en temas socio laborales, y la idea es que ese fuera un espacio para ir incorporando

otros ítem o módulos asociados a temáticas de género, pero no se ha dado, este año se capacitó casi toda JUNAEB en ese módulo, con alta participación, yo no sé a qué se debería, se hizo harta difusión, si tú quieres decirle a las jefaturas que tales personas deben realizar este curso ya pasa a ser como un tarea del trabajo, ya no es como un interés.

**Encuestadora:** ¿cree que son necesarias las políticas orientadas a la igualdad de género al interior de la JUNAEB?, ¿por qué?

**Encuestada:** si totalmente, o sea no solo en la JUNAEB en todos los espacios de trabajo, los espacios públicos, es fundamental, ahora esta es mi primer experiencia laboral, yo llevo tres años acá entonces no me atrevería a comparar si acá estamos bien o mal en relación a otras instituciones, pero claramente acá falta mucho, falta desde yo como trabajador, en condiciones de igualdad hasta yo como en el día a día, desde temas de remuneraciones, yo pienso mucho en ese tema de los permisos, ponte tu yo soy honorario entonces la regulación existente en remuneraciones tampoco están así necesariamente, en los puestos que trabajan a honorarios no está regulado el tema, y lo otro antes de que se me olvide, el tema de los roles, que yo encuentro fundamental, yo llevo tres años y siempre el director y gabinete ha estado plagado de hombres, creo que hay una sola persona que es mujer, yo desde que estoy no recuerdo mujeres asesoras o de lo que he escuchado no recuerdo mujeres directoras, ahí se toman las decisiones, en esas decisiones no

hay mujeres involucradas, a eso voy claramente se necesita trabajar en todos los aspectos en lo cotidiano.

**Encuestadora:** vamos a pasar al tema dos que sería igualdad de género: ¿Usted cree que hay igualdad de género al interior de JUNAEB? ¿Por qué?

**Encuestada:** que difícil esa pregunta.

**Encuestadora:** pero en base a tu experiencia a lo vivido por ti.

**Encuestada:** yo creo es que no es que haya desigualdad como en todos los aspectos, pero si hay desigualdades que hay que trabajar, creo que hay como una política institucional que no necesariamente tiene el tema de género integrado.

**Encuestadora:** ¿ha vivido o conoce alguna situación en donde destaque la igualdad o la desigualdad de género al interior de la institución para la cual usted trabaja? Si me la puede comentar.

**Encuestada:** si mira, ahí hay un tema que es súper cotidiano pero que a mí me impactó desde el día uno, que es como esto de tener tan estereotipado los roles, siempre me acuerdo que nosotras fuimos quedando como sin jefe, no me acuerdo bien que paso, y escuche mucho el comentario de ojala el que llegue sea un hombre porque va a dar más seriedad, va a controlar la situación, no sé, como eso del hombre con ese poder de mejorar la situación, que yo quede así como impactada que es el discurso de mujeres en el fondo acá, la mayoría son mujeres y es más impactante que no estén en los cargos de poder porque son como los pocos hombres que hay o no pocos, pero los que hay están situados jerárquicamente, esa

situación yo creo que es súper potente desde el tema discursivo, yo me lo puedo cuestionar pero a lo mejor alguien que no se lo cuestiona va a seguir reproduciendo.

**Encuestadora:** ahora pasamos al tema tres que sería igualdad de oportunidades y desarrollo profesional, ¿considera que hay igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección de personal que se dan al interior de la organización?, ¿por qué?, si es que conoce esos procesos de todas maneras.

**Encuestada:** ahí quedo un poco complicada no te sabría decir si en la selección necesariamente más allá de lo que uno ve ingresa, pero no sé si es un tema que sea determinante.

**Encuestadora:** ¿usted cree que hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ocupar cargos de nivel directivo? ¿Por qué piensa esto?

**Encuestada:** o sea lo que te decía claramente igualdad no hay, porque desde la institución, no hay una paridad entre hombres y mujeres, por ejemplo, siempre hablar de dos o tres directores históricos y son hombres, por lo que se ninguna mujer ha ocupado ese cargo, y gabinete tampoco de que yo estoy solo ha estado esta abogada creo que llegó hace poco y no se antes la verdad no recuerdo.

**Encuestadora:** coménteme como ha sido su desarrollo profesional al interior de la institución, lo mismo que hablamos hace un rato atrás, pero profundizar.

**Encuestada:** claro, lo que pasa es que yo trabajo como honorario pero estoy contratada por presupuesto de otro convenio, entonces es como si ha habido un aumento de remuneraciones, más que nada porque yo llegue porque había un

presupuesto disponible que tenía que ejecutarse, entonces era como necesitamos una persona, estas dispuesta a trabajar, y si estoy dispuesta a trabajar por ese monto y después como se fue generando más recursos por ese ingreso ahí me fueron un poco asimilando a mis compañeros de trabajo, los tres años he hecho lo mismo y he incursionado en estos temas de género porque como pasa por una parte que uno dice que le gusta el tema y es como ah ya trabaja en esto, pero no porque mis tareas hayan cambiado.

**Encuestadora:** y en cuanto a su desarrollo profesional, cosas que hayas aprendido acá, capacitaciones.

**Encuestada:** si mucho, harto porque igual se dan como capacitaciones en distintas áreas que te van sirviendo y que van colaborando en ese sentido, lo otro que yo encuentro complicado, que no se si tiene que ver, ponte tu eso de, siento mucho eso de no tener el rol como de maternidad, porque por ejemplo, yo noto mucho eso, los permisos o el llegar tarde, el factor como de ahí es que es mama entonces sí, todo si, las vacaciones ponte tú, pero es que tú no tienes hijos para que quieres vacaciones en febrero, como siempre esa prioridad creo que también es un poco no sé, no me he sentido discriminada por eso pero siento que la maternidad tiene como esa discriminación positiva y negativa para el que no lo cumple, como esos tipos de violencia invisible, como más simbólicas, pasa a ser un tema para las mujeres que no tienen hijos.

**Encuestadora:** ¿usted sabía que hay más mujeres que hombres ocupando cargos directivos, con respecto a las direcciones regionales, sabía de eso? ¿Cuál es su opinión respecto de eso?

**Encuestada:** no, no sabía fijate de hecho pensé que éramos menos mujeres, igual porque uno la conexión con las regiones es súper poca, pero por ejemplo en mi área las contrapartes sí son generalmente puras mujeres, como esto de los directores es tan cambiante.

**Encuestadora:** con respecto a lo anterior, ¿usted cree que las mujeres que están en esos cargos juegan un rol que se encuentran desempeñando en cargos directivos en cuanto a la temática del presente trabajo, si actúan a favor en contra o son indiferentes con el tema de género?

**Encuestada:** tampoco me relaciono mucho con mujeres que están en esos cargos, las conozco pero de todas maneras suma tener, el par que conozco son personalidades súper fuertes tiene que también hacerse escuchar y ahí creo que es súper importante que haya mujeres, independiente de que concuerde o no con sus perspectivas de su forma de trabajo, formas de liderazgo, si o si es fundamental que estén presentes, porque también es un ejemplo para otras como de ir erradicando ese discurso que te decía yo antes de que el hombre puede hacer esto mejor.

**Encuestadora:** ¿usted cree que incide en algo o en verdad no tiene nada que ver con el tema de género?

**Encuestada:** es que creo que el que haya ya dice algo ya es un factor potente de temas de género el que haya hombres y mujeres porque si ya es chocante que en gabinete solo sean hombres imagínate si además todos los directivos fueran hombres. Es que también siento yo esos cargos como más de confianza también están determinados por tanto otros factores como políticos sobre todo y otras determinantes que no necesariamente van a ser pensados en que haya como ah tiene que haber más mujeres, tiene que haber mitad mujeres mitad hombres, sino que pasa por otros factores más determinantes siento yo, porque tampoco me relaciona tanto como en esa área de la institución, porque claro también tengo entendido que los altos cargos se usan generalmente por hombres, entonces también me sorprendió un poco que acá fuera así, y creo que sin lugar a dudas aunque a lo mejor no hagan explícito el tema de género hay una cuota o impronta ahí que está jugando un rol, y como te digo ya el que estén viene a romper un poco la desigualdad que pueda existir en temas de decisiones en temas de poder, sin lugar a dudas, ahora como el rol específico que juegan, no sé porque tal vez todos los temas que comente antes que se faltaban trabajar ya se habían trabajado a lo mejor si es que jugaran un rol más determinante, entonces no sé hasta qué punto es tanto lo que determina su presencia porque también desconozco su trabajo directamente, a lo mejor en su trabajo si están influyendo en temas de género, más en la ejecución, más que en la dinámica o administración de la institución.

**Encuestadora:** eso serían las preguntas no sé si usted quiere agregar otro tema que consideres relevante.

**Encuestada:** más que nada lo que te decía antes creo que es fundamental como el hacer más partícipe a las personas en temas de género siento que eso de las capacitaciones está súper bien que se haga, también deja un poco como el cumplir como el visto bueno de se hizo pero ahí por ejemplo el ministerio de equidad de género u otros organismos, creo que ellos en realidad debieran, indagar más ahí, entiendo que tampoco es un ministerio con tantos recursos que está empezando a formar como esta área, más transversal de género, pero sí he tenido experiencias en actividades, ponte tú esto de los PMG me invitaron a la instrucción que daba el ministerio de equidad de género, y la verdad que era bastante poco generador de igualdad, yo pensé que iba a una mesa de trabajo de discutir temas de género, masculinidad, no se me imaginé algo no como una presentación que decía de los 10 tienen que cumplir los 10 para que sea el 100 % es como que siento que si desde ahí no se empieza a exigir más claramente el servicio público no va a ser más porque en el fondo es cumplir con indicadores pero tampoco se revisa que la implementación de estos indicadores está siendo realmente efectiva, en construir un país más igualitario en temas de género. yo solo tengo la lista de asistencia de personas que hicieron el curso pero no hay una retroalimentación de decir que temas habría que trabajar dado que ya que se trabajó esto por ejemplo, de hecho yo estaba mirando y los temas que hay de PMG son los mismos hasta el 2022, del

2018 a 2022 son el mismo programa y es como claramente pueden ir surgiendo ideas que vayan evolucionando los temas, siento yo como establecer algo de aquí al 2022 hacer un informe ir cumpliendo todos los años con ese informe pero no mejorar las condiciones laborales en temas de género por ejemplo, o no es levantar temas desde los trabajadores y trabajadoras, entonces eso siento que es súper complicado, que si ellos no dan el pie los servicios públicos no se van a sumar a la pega porque al final termina siendo eso, otra pega, no como un tema social o de igualdad, o de equidad o de trato sino que un tema más que tengo que cumplir en este trabajo, entonces ahí sí creo que es importante como resaltar eso, el tema de cuál es el rol realmente que cumple el ministerio de la equidad de género o que le está trabajando en avanzar más, o de repente una que es más joven es más ambiciosa y hay cosas que hay que ir más lento, no se puede ir por ahí.