

Superintendencia de Educación
TOTALMENTE TRAMITADO

APRUEBA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO DE LA SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN EXENTA N° **0960**

SANTIAGO,

27 DIC 2024

VISTO:

Lo dispuesto en el DFL N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en la Ley N° 19.880, de 2003, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en la Ley N° 20.529, de 2011, del Ministerio de Educación, sobre el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización; en la Resolución Exenta N° 0652, de 2018 de la Superintendencia de Educación que dispone la creación del comité de equidad de género, establece su conformación, funciones y designa encargado de género institucional; en la Resolución Exenta N° 0442, de 2022, de la Superintendencia de Educación que deja sin efecto y modifica resoluciones que indica, designa nueva Encargada de Género Institucional del Comité de Equidad de Género, y asigna funciones; en la Resolución Exenta RA 120336/176/2023, de la Superintendencia de Educación; en los artículos 79 y 80 del D.F.L N.º 29 del año 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y en las Resoluciones N°s 6 y 7, 2019, ambas de Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley N°20.529, se crea la Superintendencia de Educación, en adelante la "Superintendencia" como "un servicio público funcionalmente descentralizado y territorialmente desconcentrado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Educación".
2. Que, el objeto de la Superintendencia será fiscalizar, de conformidad a la ley, que los sostenedores de establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Estado se ajusten a las leyes, reglamentos e instrucciones que dicte la Superintendencia, en adelante "la normativa educacional". Asimismo, fiscalizará la legalidad del uso de los recursos por los sostenedores de los establecimientos subvencionados y que reciban aporte estatal y, respecto de los sostenedores de los establecimientos particulares pagados, fiscalizará la referida legalidad sólo en caso de denuncia. Además, proporcionará información, en el ámbito de su competencia, a las comunidades educativas y otros usuarios e interesados, y atenderá las denuncias y reclamos de éstos, aplicando las sanciones que en cada caso corresponda.

3. Que, la Superintendencia de Educación se encuentra comprometida con la incorporación de una Política Institucional de Género, generando un instrumento que promueva la transversalización del enfoque de género en todas las acciones que se llevan a cabo en la institución.
4. Que, con este instrumento se procura fomentar la promoción y el actuar basado en el respeto al principio de igualdad y no discriminación entre todas y todos quienes integran la Superintendencia de Educación. A través esta política se fortalecerá el acompañamiento y fiscalización de los establecimientos educacionales, velando por el resguardo de derechos y garantías para niños, niñas, adolescentes y jóvenes de Chile.
5. Que, en consecuencia, corresponde aprobar mediante el presente acto administrativo la Política Institucional de Género de la Superintendencia de Educación.

RESUELVO:

1° APRUÉBASE, la Política Institucional de Género de la Superintendencia de Educación, cuya transcripción, fiel, exacta e íntegra se adjunta a la presente Resolución.

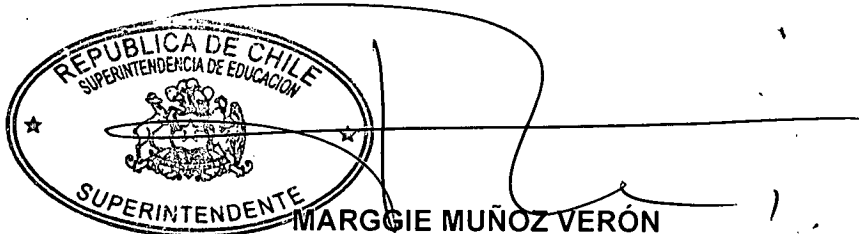
2° ESTABLÉZCASE, que el procedimiento que por medio de la presente Resolución Exenta se aprueba, comenzará a regir de manera inmediata una vez que esta haya quedado totalmente tramitada.

3° DÉJASE, expresa constancia que la presente Resolución Exenta no irroga gasto alguno para esta Superintendencia de Educación.

4° REMÍTASE, copia de la presente Resolución Exenta a todas las Divisiones, Intendencia, Direcciones Regionales, Departamentos, y Unidades de la Superintendencia de Educación, de acuerdo con la distribución indicada en la presente resolución.

5° PUBLÍQUESE, una vez totalmente tramitada la presente Resolución Exenta, en la Intranet institucional.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



MARGGIE MUÑOZ VERÓN

SUPERINTENDENTA DE EDUCACIÓN (S)

Distribución:

- Gabinete Superintendente.
- Fiscal.
- Jefes/as de División.
- Intendenta de Educación Parvularia.
- Directores/as Regionales I a XVI región.
- Jefe Departamento Jurídico.
- Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Jefe Departamento de Gestión Institucional.
- Jefe Departamento de Auditoria.
- Encargado de Unidad de Actos y Contratación Administrativa.
- Encargada de Unidad de Transparencia y Probidad Administrativa.
- Encargada Unidad de Gestión de Personas.
- Encargados/as Jurídicos Regionales I a XVI región.
- Oficina de Partes y Archivo.

Superintendencia de Educación

Política Institucional de Género
Superintendencia de Educación

Diciembre, 2024.

Política Institucional de Género de la Superintendencia de Educación

Tabla de Contenidos

I. Declaración institucional	3
II. Objetivos de la Política Institucional de Género	4
III. Alcance.....	5
IV. Marco normativo y teórico	6
V. Definiciones conceptuales.....	14
VI. Roles y responsabilidades.....	16
VII. Principios de la Política Institucional de Género.....	17
VIII. Líneas de acción.....	17
IX. Evaluación y difusión de la Política Institucional de Género	19
ANEXOS.....	21
1. <i>Misión Institucional.....</i>	<i>21</i>
2. <i>Objetivos estratégicos.....</i>	<i>21</i>
3. <i>Ejes estratégicos</i>	<i>21</i>
1. <i>Principales resultados de los talleres</i>	<i>23</i>

Política Institucional de Género

Superintendencia
de Educación

Fecha del documento 24/12/2024
Nivel de confidencialidad Uso interno

Páginas 2 de 25
Versión 00
Código GAB

N° Versión	Fecha	Revisiones de la política Motivo de la revisión	Páginas elaboradas o modificadas
Versión 0	24/12/2024	Elaboración inicial	Todas las páginas

Elaborado por



Rosa Lozano Riquelme
Encargada de Género
Institucional del Comité de
Género

Revisado por



Carlos Soto Gajardo
Jefe Departamento de
Gestión Institucional

Aprobado por



Marggie Muñoz Verón
Superintendente de Educación



I. Declaración institucional

La Superintendencia de Educación (SIE), por medio del Comité de Género, estableció en su plan de trabajo y objetivos para el año 2024 la elaboración participativa la **Política Institucional de Género**, generando un instrumento que promueva la transversalización del enfoque de género en todas las funciones y acciones que se llevan a cabo en la institución.

La Política Institucional de Género es el marco que engloba directrices y define los principios y las acciones diseñadas para abordar la temática de género al interior de la Superintendencia, determinando los objetivos y prioridades para la institución.

Con este instrumento se procura fomentar la promoción y el actuar basado en el respeto al principio de igualdad y no discriminación entre todas y todos quienes integran la Superintendencia de Educación. A través esta política se fortalecerá el acompañamiento y fiscalización de los establecimientos educacionales, velando por el resguardo de derechos y garantías para niños, niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas de Chile.

La Política Institucional de Género se desarrolla en sintonía con lo orientado por el Ministerio de Educación, que entiende la aspiración a la igualdad de género como un atributo de calidad educativa. Por ello, la SIE ha realizado múltiples esfuerzos para incorporar esta perspectiva en todo su quehacer, con la convicción de que es posible construir a una educación no sexista en la que la institucionalidad, las comunidades educativas y sus integrantes otorguen igual valor a las capacidades y habilidades de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en los distintos niveles educativos, con independencia de su sexo o identidad de género, orientando además la construcción de espacios de convivencia más inclusivos, libres de discriminación y violencia.

La Política Institucional de Género de la Superintendencia de Educación tiene como propósito integrar el enfoque de género en todos los aspectos de su quehacer, asegurando que cada acción, servicio y decisión de la institución refleje un compromiso inequívoco con los Derechos Humanos.

Esta Política Institucional de Género se ha elaborado por el Comité de Género de la Superintendencia de Educación en sintonía con el Plan Estratégico Institucional de la Superintendencia de Educación 2023-2025, es decir, considerando la misión del servicio, objetivos y ejes estratégicos, además, de la normativa vigente en materia de género e inclusión.

II. Objetivos de la Política Institucional de Género

El sistema educativo es un espacio donde se reproducen las relaciones sociales, influyendo y afectando el desarrollo de las niñas, niños, adolescentes y personas adultas del sistema¹. La convivencia, las trayectorias educativas y sus resultados reflejan que aún siguen operando patrones culturales que reproducen estereotipos y representaciones tradicionales de género² y, de esa forma, la desigualdad e inequidad.

El enfoque de género es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y, por tanto, es susceptible de ser transformada³.

En el marco de los objetivos estratégicos de la SIE, la igualdad de género es un factor transversal que caracteriza y permea todas las acciones y líneas estratégicas que desarrolla la Superintendencia y forma parte del Plan Institucional de Transversalización de Género para el Ministerio de Educación (Mineduc)⁴. A continuación, se señalan los objetivos de la Política Institucional de Género.

Objetivo general

Transversalizar el enfoque de género en todos los niveles y procesos de la Superintendencia de Educación, asegurando su implementación efectiva tanto en el ámbito interno como en sus funciones externas, garantizando la igualdad de género y contribuyendo a la prevención y erradicación de toda forma de discriminación por razón del género en sus actividades y servicios.

Objetivos específicos

- Propiciar una cultura de no discriminación por motivos de género entre funcionarias y funcionarios, incorporando el enfoque de género en las prácticas organizacionales.
- Promover una adecuada conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre las funcionarias y funcionarios.

¹ ¿Por qué necesitamos aplicar enfoque de género en la educación?, en Ministerio de Educación, Educación para la Igualdad de género, Plan 2015-2018. Unidad de Equidad y Género, <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>

² En el espacio educativo, niños, niñas, jóvenes y personas adultas reciben tratos diferenciados según los roles y estereotipos que la sociedad les asigna según su sexo biológico. Por ejemplo, en el caso de los docentes existen funciones más feminizadas, como el de equipo técnico-pedagógico, lo mismo en los niveles completos de enseñanza de educación parvularia y de educación especial, *Ibid.*

³ Ministerio de Educación, *Comuniquemos para la igualdad*, 2017 <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

⁴ Basado en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 y el Plan Nacional por el derecho a vidas libres de violencia de género 2022-2030 lanzado en 2023, liderados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Ambos instrumentos contienen los compromisos asumidos por el Estado chileno en materia de igualdad <https://educacionsinbrechas.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/129/2024/03/Plan-Institucional-de-transversalizacion.pdf>

- Fortalecer los procesos y procedimientos de gestión y desarrollo de las personas asegurando condiciones de igualdad y no discriminación por motivos de género.
- Adoptar acciones de prevención e información de conductas violentas que atenten contra la integridad física y psíquica o la discriminación por motivo del género entre funcionarias y funcionarios.
- Contribuir a la formación en género de funcionarias y funcionarios.
- Incorporar el enfoque de género en los procedimientos atención ciudadana y de fiscalización, garantizando el trato igualitario, no discriminatorio e inclusivo de toda la ciudadanía.
- Promover el enfoque de género en las intervenciones desarrolladas por la Superintendencia de Educación hacia las comunidades educativas y sus sostenedores.
- Incorporar el enfoque de género en las definiciones normativas que emite la Superintendencia de Educación.
- Fomentar la realización de estudios o análisis de información en materia de género con datos propios de la Superintendencia.
- Evaluar y monitorear la implementación de la Política Institucional de Género de la Superintendencia de Educación.

III. Alcance

La presente Política Institucional de Género aplica a los funcionarios y funcionarias de la Superintendencia de Educación, tanto de la Dirección Nacional como de las Direcciones Regionales, está orientada a integrar el enfoque de género en los procesos internos y externos del Servicio.

Esta política se ha elaborado por el Comité de Género de la Superintendencia de Educación en sintonía con el Plan Estratégico Institucional de la Superintendencia de Educación 2023-2025, es decir, considerando la misión del servicio, objetivos y ejes estratégicos, además, de la normativa vigente en materia de género e inclusión.

Las líneas de acción que estructuran esta política deben ser asumidas por las jefaturas de cada una de las divisiones, intendencia, gabinete y direcciones regionales, integrarlas en los diferentes procedimientos de gestión que afectan el funcionamiento interno y los servicios hacia las usuarias y usuarios (ámbito externo), y su implementación supondrá la puesta en marcha de medidas pertinentes para el logro de los objetivos de la política, algunas medidas se han desarrollado por medio de los planes anuales de género y otras serán profundizadas o creadas.

La apropiación de esta política por parte de funcionarias y funcionarios busca garantizar un ambiente laboral sin violencia ni discriminación a razón del género y alcanzar una igualdad efectiva entre sus integrantes. También orienta el trabajo con las personas usuarias o potenciales

usuarias incorporando la perspectiva de género en la atención de los requerimientos ciudadanos y los procedimientos de fiscalización.

Por último, de manera amplia busca impactar a toda la población en sus distintos territorios, ya que propicia cambios al reducir o eliminar roles y estereotipos generadores de desigualdades, reconociendo a la educación como una herramienta esencial de transformación:

IV. Marco normativo y teórico

Los sistemas normativos nacionales e internacionales establecen principios de igualdad y no discriminación como valores a alcanzar respecto de los derechos y deberes.

A nivel nacional se han ratificado los principales tratados internacionales, los que a la vez han incidido en la legislación, para garantizar el cumplimiento de estos principios. Además, se han implementado medidas en las instituciones para avanzar en la superación de los estereotipos de género en el ámbito laboral, asegurar la transversalización del enfoque de género en la gestión pública y brindar servicios a la ciudadanía sin sesgos ni discriminación.

Es importante integrar el enfoque de género en todo el quehacer institucional, desde una mirada transversal e integral, instalando capacidad crítico-reflexiva, tendientes a reconocer las desigualdades que se producen y reproducen a causa de los estereotipos de género.

La incorporación de la perspectiva de género en cada función y labor de la Superintendencia mejorará y garantizará la igualdad de oportunidades y condiciones entre hombres, mujeres y/o disidencias, y contribuirá a mejorar la calidad de la educación y a velar por la igualdad de oportunidades e **inclusión educativa garantizando el derecho a la educación con enfoque de género.**

1. Referencias normativas internacional e internacional

Normativa Internacional

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁵ recuerda que *“Los estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en contra de la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”* (Art. 11 N°1 CEDAW; 1981).

⁵ En su artículo 10, establece una amplia gama de medidas con la finalidad de alcanzar la igualdad de oportunidades para niñas y mujeres en el sistema educativo. Para compensar las desigualdades existentes, se establecen medidas compensatorias o el fomento especial para niñas y mujeres. Además de esto se busca eliminar estereotipos de papeles masculino y femenino en todos los niveles y formas de enseñanza, a través de la educación mixta, modificación de los libros y programas escolares.

Por su parte la **Organización de Naciones Unidas**, en su objetivo de desarrollo N° 5 busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, siendo en concreto para el sector educación la interpelación de las metas: poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo y eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

En 1997, el **Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas** definió la transversalización de género como el proceso de examinar y valorar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas, en cualquier área. Es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos⁶.

Es la integración sistemática de la perspectiva de género en todos los sistemas y estructuras, en las políticas, programas, procesos de personal y proyectos, en las formas de ver y hacer, en las culturas y organizaciones. Es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos (DDHH)** establece que "*Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición*" (Art. 2 N°1; 1948), lo que incluye la orientación sexual e identidad de género⁷.

La **Convención Contra las discriminaciones en la esfera de la Enseñanza (UNESCO)** es el primer instrumento internacional que abarca el derecho a la educación en su sentido más amplio y se vincula con las leyes internacionales. En su artículo 1º, señala que por discriminación se entiende "toda distinción, exclusión, limitación o preferencia fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, así como las opiniones políticas o de cualquier índole".

En el ámbito de la educación, refiere en particular a excluir a una persona o a un grupo del acceso a los diversos grados y tipos de enseñanza, lo que implica "*Mantener en todos los establecimientos públicos del mismo grado una enseñanza del mismo nivel y condiciones equivalentes en cuanto se refiere a la calidad de la enseñanza proporcionada*" (Art. 4b; 1962).

Propone igualdad de acceso a todos los niveles de educación, medidas antidiscriminatorias, los incentivos financieros, las becas, la discriminación positiva o las medidas preferenciales, bajo diversos criterios, incluyendo el género. Además, plantea estrategias y programas para lograr la igualdad de oportunidades educativas (en cuanto a acceso, participación y finalización),

⁶ Unión Europea 1998-definición de Gender Mainstreaming. Revisado en: https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=48741

⁷ Orientaciones MINEDUC ¿Cuáles son las normativas que protegen los derechos de estudiantes LGBTIQA+? <https://inclusionyparticipacion.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/113/2023/05/DOCUMENTO-PARTICIPACION-orientacio%CC%81n-tematica-1.pdf>

enfaticando la igualdad de género y medidas para garantizar la inclusión de todos los párvulos en el aprendizaje.

Considerando la situación generalizada de violencia en que viven muchas mujeres de América, sin distinción de raza, clase, religión, edad o cualquier otra condición, en 1994 la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, reconoció en la **Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belém do Pará (OEA, 1994)** que el respeto irrestricto de todos los derechos de las mujeres es condición indispensable para su desarrollo individual y para la creación de una sociedad más justa, solidaria y pacífica. Por ende, se considera fundamental el derecho de toda niña y mujer a *“una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”* (art. 3) la convención establece además el derecho *“de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”* (Art. 6b).

En su artículo 8° señala que entre las medidas que establezca cada Estado se deben considerar programas orientados a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres, y todo tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.

Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995, la cual establece un plan de acción integral para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos, incluida la participación política. Reconoce la importancia de aumentar la representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones y establece objetivos y medidas específicas para lograr este fin.

La **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** refleja la vinculación entre la igualdad de género y la educación de calidad para todas las personas como una de las dimensiones interrelacionadas para el desarrollo, para lo cual considera dos Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS). El ODS 4 propone garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, junto con la promoción de oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas, enfatizando en sus metas asegurar acceso equitativo de todos los varones y mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. El ODS 5 propone lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, incorporando como primera meta “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo” (Naciones Unidas, 2015).

Normativa Nacional

Constitución Política de la República⁸, establece en su artículo 10 el derecho a la educación que tienen todas las personas, estableciendo que la educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida. En el ámbito laboral, nombrado en el artículo 19

⁸ Decreto N°100, del Ministerio de Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile.

N°16 prohíbe cualquier tipo de discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal para el cargo.

Ley General de Educación⁹ reconoce los derechos consagrados en la Constitución y en los tratados internacionales vigentes, incluyendo explícitamente entre sus principios el de la no discriminación, resguardando el derecho a la educación de adolescentes embarazadas o madres, mandando que todos los establecimientos educacionales del país, sean municipales, subvencionados o privados, entreguen las facilidades académicas y administrativas necesarias para que las estudiantes continúen con su trayectoria educativa.

En otras palabras, según la norma en su artículo 4, es deber del Estado a "*velar por la igualdad de oportunidades y la inclusión educativa, promoviendo especialmente que se reduzcan las desigualdades derivadas de circunstancias económicas, sociales, étnicas, de género o territoriales, entre otras*". Explicita el principio de la no discriminación, limitando la facultad que poseían los establecimientos al discriminar y excluir a estudiantes y docentes por razones extraacadémicas, lo cual supone un avance en materia de género y de diversidad sexual, tal como deja en evidencia la publicación de la Circular 0768 de la Superintendencia de Educación sobre el resguardo de los derechos de niñas, niños y jóvenes trans en el ámbito de la educación.

La **Ley de Inclusión Escolar**¹⁰, si bien esta norma no explicita un enfoque de género, lo incluye en cuanto a la eliminación de cualquier tipo de discriminación arbitraria, relevando el rol de los espacios educativos como puntos de encuentro social señalando en su artículo 1 que "*los establecimientos educativos sean un lugar de encuentro entre los y las estudiantes de distintas condiciones socioeconómicas, culturales, étnicas, de género, de nacionalidad o de religión*". Así, el principio de la inclusión requiere eliminar cualquier forma de discriminación o exclusión y tender, por el contrario, de forma activa, hacia el respeto y valoración de la diversidad como principio fundante de la vida ciudadana.

Ley N°20.609, de 2012, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que establece **Medidas contra la Discriminación** –conocida como Ley Zamudio - por cuanto es un cuerpo legal cuyo objetivo fundamental es instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho, toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria, imponiendo a cada uno de los órganos del Estado, dentro de su competencia, la obligación de elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política, las leyes, los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Para efectos de la ley, el artículo 2 prescribe que se entiende por discriminación arbitraria "*Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes*"

⁹ Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 20.370.

¹⁰ Ley N° 20.845, de 2015, del Ministerio de Educación, de Inclusión Escolar que regula la Admisión de los y las Estudiantes, elimina el Financiamiento Compartido y Prohíbe el Lucro en los Establecimientos Educacionales que reciben aportes del Estado.

Ley N°21.675, de 2024, del Ministerio de la Mujer y Igualdad de Género, la cual establece **Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres**, en razón de su género, constituye un hito para la legislación nacional y **reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia**, entendiendo la violencia contra las mujeres como un fenómeno estructural que se expresa en las diversas dimensiones de la vida y que tiene múltiples manifestaciones, mandatando a los órganos del Estado a actuar con estándares de debida diligencia, lo que implica que investiguen o juzguen hechos de violencia de género, según corresponda, y adopten medidas oportunas, idóneas, y exhaustivas.

Ley N°21.643, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, para incorporar disposiciones específicas relacionadas con la **Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo**, normativa que exige a empresas y organismos estatales a implementar protocolos de prevención en materia, asegurando la adopción de medidas preventivas adecuadas. Esta ley se ajusta al Convenio 190 de la OIT, que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales.

Ley N°20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Igualdad de Género en marzo de 2015 marca un hito en el compromiso del Estado chileno con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Asimismo, la creación del Plan Nacional de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres y de Género 2021-2030 y el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, así como otros planes referidos o relacionados a la igualdad de género.

Para la elaboración de la presente política se utilizaron además como criterios orientadores lo contenido en los siguientes antecedentes internos de la Superintendencia de Educación:

- Resolución Exenta N°0558 de 12 de diciembre de 2023, que aprueba nueva "Política de Gestión y Desarrollo de Personas" de la Superintendencia de Educación.
- Resolución Exenta N° 0489 de 30 de junio de 2021, que deja sin efecto lo que señala y aprueba procedimiento de reclutamiento y selección de personas en la Superintendencia de Educación.
- Resolución Exenta N° 241 de 28 de mayo de 2020, que aprueba manual de descriptores de cargo por competencias de la Superintendencia de Educación.
- Resolución Exenta N° 0885 de 27 de diciembre de 2017, que aprueba procedimiento de movilidad interna de la Superintendencia de Educación.
- Resolución Exenta N° 0508 de 31 de julio de 2024, que deja sin efecto Resolución Exenta N°0522 de 2023 y aprueba Instructivo de Denuncia e Investigación de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual.
- Resolución Exenta N° 0509, de 31 de julio de 2024, que aprueba el Protocolo para la Prevención de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual.
- Resolución Exenta N° 0652 de 3 de septiembre de 2018, que dispone la creación del Comité de Igualdad de Género, establece su conformación, funciones y designa encargado/a de género institucional, en la Superintendencia de Educación.

- Resolución Exenta N° 0442 de 18 de julio de 2022, que deja sin efecto y modifica resoluciones que indica, designa nueva encargada de género institucional del Comité de Igualdad de Género y asigna funciones.
- Resolución Exenta N° 0105 de 26 de enero de 2022, que aprueba procedimiento de detección de necesidades de capacitación de la Superintendencia de Educación.
- Resolución Exenta N° 0120 de 28 de enero de 2022, que aprueba procedimiento de prácticas técnicas y profesionales de la Superintendencia de Educación.
- Resolución Exenta N° 0812 de 21 de diciembre 2021, que establece nueva Circular que garantiza el derecho a la identidad de género de niños, niñas y adolescentes en el ámbito educacional, de la Superintendencia de Educación.
- Resolución Exenta N°0707 de 14 de diciembre de 2022, que aprueba Circular sobre la aplicación de los principios de no discriminación e igualdad de trato en el ámbito educativo.
- Resolución Exenta N° 390 de 19 de junio de 2019, que aprueba procedimiento para la elaboración y control de documentos de carácter específico y procedimental de la superintendencia de Educación.
- Decreto N° 69 de 2004, del Ministerio de Hacienda, Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.

2. Marco teórico

Aunque las cifras muestran que Chile ha superado la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la educación y trayectorias educativas, los resultados indican que siguen operando patrones culturales que reproducen estereotipos y representaciones tradicionales de género y así prevalece la desigualdad e inigualdad. Algunas cifras sobre la desigualdad de género en educación se pueden apreciar en la siguiente tabla:

Nivel	Estado	Descripción
Educación Parvularia	No se registra una brecha significativa	No se registra una brecha significativa en el acceso de niñas (51%) y niños (49%) a este nivel, a excepción de la modalidad de educación especial (39,2% niñas y 60,8% niños). ¹¹
Educación Escolar	La brecha se encuentra en educación media Técnico Profesional y en los resultados del Sistema de Medición de la	La cobertura de educación básica alcanzó el 98% y en educación media el 95% en 2015 para la población chilena entre 6 y 17 años, con una variación no significativa por sexo. Las diferencias en las tasas de deserción son más significativas al comparar el nivel de educación básica y media, que, al comparar por sexo, los motivos que explican la deserción son bastante diferenciados. Además del factor económico, en el caso de las mujeres se suma el embarazo o

¹¹ <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>

Política Institucional de Género

Nivel	Estado	Descripción
	Calidad de la Educación (SIMCE).	<p>maternidad, mientras que los varones lo hacen principalmente para ingresar al mundo laboral.</p> <p>Con respecto al Índice de Paridad de Género (IPG), en el logro de un nivel mínimo en lectura y matemáticas a 2018, para 14 países de la región, se observan claras diferencias entre mujeres y varones: resultados más favorables para las mujeres en lectura y más favorables para varones en matemáticas, donde se acentúan aún más las diferencias, como se aprecia en el gráfico 6.</p> <p>Para el caso de Chile, en el logro de un nivel mínimo en matemáticas el índice de paridad de género (IPG) es de 0,74 exponiendo una brecha en esta área.¹²</p> <p>Lo que en el año 2023 se mantiene la brecha. Las estudiantes de 4° básico alcanzan un puntaje promedio de 253 puntos, mientras que sus pares masculinos alcanzan 265 puntos, con un alza significativa de 8 y 10 puntos respectivamente en el año 2023.¹³</p>
Educación Superior	Existe una brecha permanente entre hombres y mujeres desde los resultados de la evaluación para el ingreso hasta el egreso de la educación superior.	<p>La matrícula de primer año en pregrado en educación superior tiene una brecha de 5,5 puntos porcentuales (p.p.) favorable a las mujeres, quienes representaron el 52,7% de los nuevos ingresos, mientras que un 47,3% correspondió a hombres. En los Centros de Formación Técnica también hubo una brecha positiva de 8,9%, mientras que los Institutos Profesionales esta fue una brecha negativa con un -0,3% de ingresos.</p> <p>En cuanto a áreas de conocimiento, esta brecha es favorable a las mujeres en Salud (53,1 p.p.), Educación (51,1 p.p.), y Ciencias Sociales (40,7 p.p.); sin embargo, desfavorable en las áreas de Tecnología (-65,5 p.p.), y Ciencias Básicas (-7,3 p.p.).</p> <p>Cuando se revisa la situación de las carreras STEM en la participación por género en la Matrícula de 1er año de Pregrado 2022, se observa que las brechas de género son negativas cercanas a -61 p.p. en promedio en el periodo 2018 – 2022, y que no muestran grandes variaciones en el periodo. Por tipo de institución en STEM, las universidades son las que, en 2022, muestran una menor brecha con -40,5 p.p., seguidas de los CFT (-76,3 p.p.) y los IP (-74,6 p.p.).</p>

¹² "Educación y Género", UNESCO, 2019.

¹³ <https://www.mineduc.cl/resultados-educativos-2023-simce/#:~:text=Mujeres%20y%20hombres%20aumentan%20sus,8%20y%2010%20puntos%20respectivamente>

Nivel	Estado	Descripción
		<p>El desempeño promedio en la PSU, en consecuencia, es favorable a los varones. Esto, porque la mayoría de los puntajes bajo 550 puntos son obtenidos por mujeres, mientras que los puntajes sobre 550 son obtenidos mayoritariamente por hombres. En tanto el 70% de los mayores puntajes (sobre 750) puntos son obtenidos por hombres.</p> <p>El Informe de Brechas de Género en Educación Superior 2023 reflejó, por ejemplo, que en titulaciones durante 2023 existe una brecha en favor de las mujeres de 14 puntos porcentuales. Es decir, de las 288.015 titulaciones registradas, el 57,1% correspondió a mujeres y el 42,9% a hombres.¹⁴</p>

En el espacio educativo, niños, niñas, jóvenes y personas adultas reciben tratos diferenciados y son sancionadas o sancionados si no cumplen con los roles y estereotipos que la sociedad les asigna según su sexo biológico. De este modo, los desempeños desiguales en las distintas áreas del conocimiento resultan de las creencias de lo que debe ser "propio de hombres" y "propio de mujeres".¹⁵

Para superar estas brechas e inequidades la Superintendencia de Educación tiene como fin "asegurar una educación de calidad, resguardando derechos, promoviendo el cumplimiento de deberes y garantizando igualdad de oportunidades para todos los niños, niñas y jóvenes de Chile, en establecimientos de educación parvularia, básica y media"¹⁶, desarrollando funciones que impactan en el sistema educativo donde se reproducen las relaciones sociales, influyendo y afectando la adquisición de conocimientos y la construcción de identidades y aspiraciones a futuro de niñas, niños, adolescentes, jóvenes, adultas y adultos partícipes del sistema incorporando a través de esta política la transversalización del género en todas las funciones internas y externas de la institución.

Por último, uno de los principales objetivos de los ODS¹⁷ es lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas. "Aunque la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres constituyen un objetivo independiente, son también indispensables para lograr los otros objetivos de Desarrollo Sostenible, como la eliminación de la pobreza y el hambre y garantizar una buena salud y educación para todos"¹⁸. La estrategia de transversalización de género surge del reconocimiento que las instituciones no son neutrales al género, por lo que producen y reproducen desigualdades, abusos y estructuras de privilegio masculino.

¹⁴ <https://educacionsuperior.mineduc.cl/2023/03/03/mujeres-son-quienes-mas-ingresan-y-se-titulan-en-educacion-superior-los-analisis-del-informe-de-brechas-de-genero-2022/>

¹⁵ Educación para la igualdad de género. MINEDUC 2015-2018. En: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>. Revisado: 20 de agosto 2023.

¹⁶ <https://www.supereduc.cl/la-institucion/que-es-la-superintendencia-de-educacion/>

¹⁷ ODS 5 correspondiente a Igualdad de Género

¹⁸ Presentación ONU Mujeres sobre "Participación de las mujeres en el mundo público y privado"

V. Definiciones conceptuales

A continuación, se presentan algunas definiciones conceptuales que ayudarán a comprender de mejor forma este documento¹⁹.

Concepto	Descripción
Género	Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos construidos social y culturalmente en torno a cada sexo biológico, que una comunidad en particular reconoce en base a las diferencias biológicas.
Sexo	Hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que distinguen a hombres y mujeres.
LGBTIQA+	Acrónimo comúnmente utilizado para denominar la diversidad de orientaciones e identidades de género. Se refiere a lesbiana, gay, bisexual, trans, intersex, queer y más diversidades.
Enfoque de Género	Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y, por tanto, es susceptible de ser transformada.
Identidad de Género	Percepción que una persona tiene sobre sí misma en cuanto a su definición de género. Puede coincidir o diferir con el sexo asignado en su acta de inscripción de nacimiento.
Orientación sexual	Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras personas, de diferente sexo/género y entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas.
Expresión de Género	Manifestación externa del género de la persona, que puede incluir modos de hablar o vestir y cómo la perciben otros mediante su nombre, vestimenta, expresión de sus roles sociales y su conducta independiente del sexo asignado al nacer.
Diversidad de Género	Diversidad de género es un término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente.
Igualdad de Género	La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas sin distinción de género. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades, condiciones y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de su sexo biológico. Esto también puede ser entendido como que sobre las diferencias sexuales no se pueden cimentar desigualdades sociales.

¹⁹ Comprenden algunas referencias teóricas del "Curso e-learning: Sensibilización en Enfoque de Género, Supereduc, 2020", las "Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno" elaborada por el Ministerio de Educación en y "Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo" de la Unidad de Género del Ministerio de Educación aprobado mediante la Resolución Exenta N°0690 del 2 de diciembre de 2022.

Concepto	Descripción
Igualdad Sustantiva	En términos legales es cuando los derechos se aplican y practican en la realidad, logrando cambios que van más allá de las palabras y acuerdos escritos, es decir, con resultados que se pueden observar. La igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres es aquella que se encuentra en los hechos y en las prácticas.
Brechas de Género	Aquellas diferencias o desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito del desarrollo: en relación con el nivel de participación, acceso a oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración, beneficios, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Estas manifestaciones se manifiestan como desigualdades, discriminaciones y desventajas, que limitan el pleno ejercicio de los derechos por parte de las mujeres.
Inigualdades y barreras de género	Las desigualdades y barreras de género se definen como aquellas sobrecargas, limitaciones, obstáculos o impedimentos a los que se enfrentan las personas a lo largo de su desarrollo personal y profesional, en función de la división sexual del trabajo y/o del sexo al que pertenecen que limitan el pleno ejercicio de los derechos.
Estereotipos de Género	Son creencias y atributos generalizados que se hacen sobre un grupo de personas en función de su género y en relación con asuntos como la emocionalidad, la capacidad física e intelectual, la sexualidad, los intereses, etc. De los estereotipos de género emergen prejuicios hacia ciertos grupos de personas y valorizaciones diferenciadas que derivan en prácticas de discriminación.
Paridad de Género	Consiste en la participación equilibrada de hombres y mujeres en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida.
Violencia basada en género (VBG)	Se refiere a los actos de violencia dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género, que tengan o puedan tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.
Transversalización de Género	Refiere a la integración de del enfoque y/o perspectiva de género en el diseño, elaboración e implementación de cualquier acción.
Roles de Género	Se refiere a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a mujeres, hombre, niñas y niños.
Programas de formación	Son parte de la estrategia de formación considerando un desarrollo académico y/o intelectual en mediano a largo plazo.

VI. Roles y responsabilidades

Rol	Responsabilidades
Superintendente/a	<ul style="list-style-type: none"> Liderar la institución asegurando y promoviendo la igualdad de género Velar por la transversalización del enfoque de género en todos los niveles y procesos de la Superintendencia de Educación. Aprobar la Política Institucional de Género de la Superintendencia de Educación.
Comité de Género Institucional	<ul style="list-style-type: none"> Generar y mantener actualizada la política de género. Promover activamente la igualdad de género dentro y fuera de la institución, mediante la sensibilización pública, la participación en redes y la colaboración con otras organizaciones y grupos de interés. Liderar la implementación y el cumplimiento de la política de género de la Superintendencia de Educación. Supervisar y evaluar la implementación de la Política Institucional de Género, por lo que deberá establecer mecanismos de monitoreo y control que permitan medir el progreso hacia los objetivos de igualdad de género y realizar ajustes necesarios en las políticas y prácticas institucionales. El comité estará compuesto por el o la Encargada de Género Institucional, y quien designe cada jefatura en representación: <ul style="list-style-type: none"> División de Fiscalía División de Fiscalización División de Administración General División de Protección de Derechos Educativos Intendencia de Educación Parvularia Unidad de Gestión Institucional Representante del Directorio Nacional de la Asociación de Funcionarios y Funcionarias de la Superintendencia de Educación.²⁰
Encargadas/os de Género Regionales	<ul style="list-style-type: none"> Participar en la evaluación y actualización de la Política de Género y promover activamente la igualdad de género dentro y fuera de la institución. Apoyar el desarrollo y difundir el Programa de Género de la Superintendencia de Educación en la dirección regional a la que pertenecen. Participar y colaborar en la mesa o comisión de género regional, convocada por la SEREMI del Ministerio de la Mujer y Igualdad de Género.

²⁰ Resolución Exenta N°0442/2022, de la Superintendencia de Educación, que modifica la Resolución Exenta N°0652/2018 letra b), y agrega al Comité de Género un representante de Asume.

	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar iniciativas regionales tendientes a la implementación y transversalización del enfoque de género en la Dirección Regional que pertenece.²¹
Jefaturas de División y Directores/as regionales	<ul style="list-style-type: none"> Implementar y materializar en acciones los criterios y declaraciones de la política en sus equipos de trabajo y territorios bajo su jurisdicción.
Asociación/es de Funcionarios y Funcionarias.	<ul style="list-style-type: none"> Participar en la evaluación y actualización de la política de género. Apoyar los procesos de implementación de la Política en particular lo relacionado con su difusión y posicionamiento a través de representante que forma parte del comité de género.
Funcionarias y funcionarios de la SIE.	<ul style="list-style-type: none"> Conocer y cumplir con las directrices de la política institucional de género, participar en las acciones definidas en esta materia.

VII. Principios de la Política Institucional de Género

- Igualdad de género:** Garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones a todos los actores de las comunidades educativas y los y las funcionarias de la institución.
- Inclusión:** Garantizar y generar las condiciones para promover la incorporación y reconocimiento en la institución y sus diversos ámbitos de acción, de personas con diversidades funcionales, sexo-genéricas, culturales, sociales, de situaciones migratorias y pueblos originarios, entre otras, asegurando el efectivo ejercicio de sus derechos y capacidades en educación
- Interseccionalidad:** Reconocer, en las personas, o en los grupos de personas, interactúan diferentes categorías de privilegio o discriminación. La interseccionalidad trata la forma por la cual el patriarcado, el racismo, el clasismo y otros sistemas de opresión crean desigualdades básicas que interactúan entre sí.
- Participación:** Garantizar a todas las personas, grupos y colectividades de las comunidades educativas la posibilidad de contribuir e influir en la toma de decisiones institucionales, desde una perspectiva de género, fortaleciendo un compromiso colectivo y activo en estas materias.

VIII. Líneas de acción

²¹ Resolución Exenta N°0442/2022, de la Superintendencia de Educación.

Política Institucional de Género

La Superintendencia de Educación integrará el enfoque de género en todas las funciones y quehacer institucional, tanto en el ámbito de gestión interna como en la relación con usuarias y usuarios externos. Para concretar la implementación efectiva de la presente Política Institucional de Género se establecen las siguientes líneas de acción, clasificadas según su implicancia (interna o externa).

Objetivo específico	N°	Acciones	Implicancia
Gestionar la implementación de la política institucional de género de manera participativa.	1	Articular la política institucional de género con el diseño e implementación de los planes anuales de género reportados al Ministerio de la Mujer e Equidad de Género.	Interna
	2	Crear e implementar una estrategia de monitoreo y seguimiento de la implementación de las medidas contempladas en la política de género.	Interna
Propiciar una cultura de no discriminación por motivos del género entre funcionarias y funcionarios, incorporando el enfoque de género en las prácticas organizacionales.	3	Promover un ambiente laboral libre de estereotipos, discriminación y violencia, asegurando que la perspectiva de género se integre en todos sus niveles generando cambios en la cultura organizacional	Interna
Promover una adecuada conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre las funcionarias y funcionarios.	4	Impulsar políticas de calidad de vida, clima laboral y autocuidado con perspectiva de género.	Interna
	5	Fomentar el uso eficiente del tiempo considerando variables de género como la doble presencia.	Interna
Fortalecer los procesos y procedimientos de gestión y desarrollo de las personas asegurando condiciones de igualdad y no discriminación por motivos de género.	6	Incorporar el enfoque de género en los procedimientos de reclutamiento, selección y promoción.	Interna
	7	Generar oportunidades de desarrollo personal y laboral sin sesgos de género.	Interna
Adoptar acciones de prevención e información de conductas violentas que atenten contra la integridad física y psíquica o la discriminación por motivo del género entre funcionarias y funcionarios.	8	Generar de manera participativa un decálogo del buen trato libre de discriminación por género.	Interna
Contribuir a la formación en género de funcionarias y funcionarios.	9	Capacitar a funcionarios y funcionarias de forma permanente para la sensibilización y	Interna

		sociabilización de las temáticas y contenidos sobre género.	
Incorporar el enfoque de género en los procedimientos atención ciudadana y de fiscalización, garantizando el trato igualitario, no discriminatorio e inclusivo de toda la ciudadanía.	10	Promover protocolos de atención a la ciudadanía que resguarden la identidad de género y que eviten la revictimización.	Externa
	11	Profundizar en el uso del lenguaje inclusivo en materia de género entre funcionarias y funcionarios para dar respuestas a la ciudadanía sin sesgos ni discriminación.	Externa
	12	Incorporar la perspectiva de género en los procedimientos e instrumentos del modelo de fiscalización con enfoque de derechos, en el marco de su actualización.	Externa
Promover el enfoque de género en las intervenciones desarrolladas por la Superintendencia de Educación hacia las comunidades educativas y sus sostenedores.	13	Implementar acciones de difusión sobre el derecho a no ser discriminado debido al género u orientación sexual en contexto educativo.	Externa
Incorporar el enfoque de género en las definiciones normativas que emite la Superintendencia de Educación.	14	Promover que las normativas (nuevas o actualizadas) incorporen el enfoque de género, según las leyes vigentes en la materia.	Externa
Fomentar la realización de estudios o análisis de información en materia de género con datos propios de la Superintendencia.	15	Diseñar e implementar estudios o reportes que analicen datos propios de la Superintendencia en materia de género.	Externa
	16	Realizar consultas o encuestas a personas usuarias sobre el servicio recibido con enfoque de género.	Externa

IX. Evaluación y difusión de la Política Institucional de Género

La presente política será revisada por el comité de género al menos una vez al año, o bien, cuando se produzca un cambio significativo que la impacte, para analizar si es necesaria una actualización. En dicha revisión podrán evaluarse aspectos como su grado de difusión, conocimiento, aceptación, implementación y cumplimiento.

La política será difundida una vez que entre en vigor, mediante cualquier vía que permita comunicar su aprobación y posteriores modificaciones efectuadas considerado el alcance a través de los canales de comunicación institucionales, entre las cuales están la página web institucional, intranet, correo electrónico al personal, capacitaciones, difusiones.

Política Institucional de Género				
Superintendencia de Educación	Fecha del documento	24/12/2024	Páginas	20 de 25
			Versión	00
	Nivel de confidencialidad	Uso interno	Código	GAB

La Superintendencia de Educación se compromete actualizar esta Política Institucional de Género de manera participativa cada cinco años como plazo máximo, de acuerdo con el cumplimiento de la misión institucional y objetivos estratégicos.

Fecha del documento	24/12/2024	Páginas	21 de 25
Nivel de confidencialidad	Uso interno	Versión	00
		Código	GAB

ANEXOS

Anexo 1: Definiciones estratégicas de la Superintendencia De Educación

1. Misión Institucional

Contribuir al aseguramiento de una educación parvularia y escolar de calidad, inclusiva y participativa, resguardando los derechos de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas como parte de la comunidad educativa, con un enfoque integral, territorial y de género, promoviendo el cumplimiento de la normativa educacional, y el buen uso de los recursos por parte de los y las sostenedores/as que reciben aporte del Estado²².

2. Objetivos estratégicos

Para alcanzar la misión institucional, se definieron los siguientes objetivos estratégicos²³:

1. Asegurar el presupuesto, dotación, tecnologías e infraestructura necesarias para el correcto desarrollo de los procesos y el logro de los objetivos estratégicos.
2. Implementar acciones de mejora a los procesos institucionales, por medio de una gestión colaborativa y con foco en las personas, para una adecuada entrega de servicios a las y los usuarios de la Superintendencia.
3. Verificar el cumplimiento de la normativa vigente y el buen uso de recursos públicos por medio de la realización de fiscalizaciones con enfoque de derechos y la tramitación de procesos administrativos educacionales pertinentes.
4. Gestionar los requerimientos ciudadanos de forma efectiva y oportuna a través de los diferentes canales y sistemas de atención a la ciudadanía para asegurar el resguardo de los derechos educacionales.
5. Implementar una estrategia de concientización y promoción, a través de distintos canales de información e instancias participativas, para que quienes forman parte de la comunidad educativa conozcan y ejerzan en plenitud sus derechos educacionales, apliquen correctamente la normativa educacional y hagan buen uso de recursos públicos, según corresponda.

3. Ejes estratégicos

Los 3 grandes ejes estratégicos sobre los cuales se enfocarán y orientarán las distintas actividades y acciones que realizará el Servicio durante el periodo 2023-2025 se detallan a continuación:

- Gestión estratégica de procesos: consiste en revisar los procesos vinculados a los/as usuarios/as del servicio (requerimientos ciudadanos y fiscalización) y al sistema de aseguramiento de la calidad con enfoque de derechos, incorporando elementos que nos permitan acompañar a la comunidad educativa en todas las etapas de aplicación de la normativa. La actividad clave en este eje es el desarrollo de un "Modelo de fiscalización 2.0 con enfoque de derechos".

²² Ficha de identificación de definiciones estratégicas A1 2024-2026: https://www.dipres.gob.cl/597/articles-327033_doc_pdf.pdf

²³ Plan Estratégico 2023-2025: https://intranet.supereduc.cl/wp-content/uploads/2023/08/Planestrategico_2023-2025-1.pdf

- Resguardo del buen uso de recursos públicos: se refiere a remirar el sistema de gestión de uso de recursos públicos de los establecimientos educacionales y de los sostenedores, dándole seguimiento a los casos críticos, realizando acompañamiento y aplicando de forma correcta la normativa relacionada. La actividad clave de este eje corresponde al diseño de una estrategia de buen uso de recursos públicos: "Gastar bien: pertinente, ordenado y efectivo".
- Gestión interna con foco en las personas: se buscará establecer una gestión colaborativa al interior de la institución, fomentando una comunicación abierta, transparente y con enfoque de género, reconociendo que la mejora de los procesos y su éxito tiene relación directa con el trabajo conjunto con las y los funcionarios. Todas las actividades de este eje tendrán como foco principal las personas, por lo que una actividad clave es la "Actualización de la política de personas con enfoque de género".

Anexo 2: Talleres de Participación y Construcción Colaborativa

Para diseñar la Política Institucional de Género, el Comité de Género acordó una construcción basada en el enfoque transversal de participación, establecido en la planificación estratégica 2023-2025. Esto implicó incluir representantes de todas las divisiones, unidades y direcciones regionales que conforman la estructura organizacional de la Superintendencia de Educación. Este proceso tuvo como propósito ser un ejercicio democrático y prospectivo, fundamentado en diagnósticos ya existentes sobre la materia.

La estrategia de recolección de información buscó identificar las áreas críticas de intervención, las acciones más relevantes y los recursos necesarios. El objetivo del diálogo institucional se fundamentó en las prioridades, viabilidad y relevancia de las temáticas para la política de igualdad de género.

Para este fin, se tuvo la representación, tanto estamental como territorial, que reflejara la diversidad de la cultura institucional. Esta diversidad se origina en las experiencias previas de su personal, la variedad de tareas y funciones actuales, las diferentes demandas de sus contextos locales y regionales, y el desafío actual que suponen las políticas públicas intersectoriales y sus procesos modernizadores.

En consecuencia, el Comité de Género ejecutó una estrategia denominada **Talleres de participación y construcción colaborativa: Hacia una Política de Igualdad de Género en la Superintendencia de Educación**. Esta estrategia se desarrolló en dos fases: la primera, logra definir áreas y métodos de intervención y transformación a través de un diálogo abierto e inclusivo; la segunda fase se orienta a la expresión de ideas y establecimiento de prioridades para las futuras acciones de la Superintendencia de Educación, considerando el corto, mediano y largo plazo. Cabe señalar que se desarrollaron 4 talleres en los que jefaturas de distintos niveles y profesionales de la dirección nacional y de algunas regiones inscribieron voluntariamente.

1. Principales resultados de los talleres

Los talleres aplicados permitieron relevar y priorizar, desde la voz de las y los participantes, algunas problemáticas que enfrenta la Superintendencia que hace importante la formulación de una Política Institucional de Género.


A continuación, se presentan las problemáticas detectadas y priorizadas por grupo:

Grupo	Problemas priorizados por cada grupo		
Grupo 1	Falta de comités de Género más activos frente a situaciones de maltrato o discriminación.	Acoso y maltrato entre pares, mujer-hombre, jefaturas hacia abajo.	Falta de datos desglosados por género en todas las dimensiones de trabajo de la SIE.
Grupo 2	Falta avanzar en la capacitación interna en temas de diversidad	Falta de coordinación con MINEDUC en poder fiscalizar efectivamente las orientaciones respecto de temas de género	Falta de orientación con enfoque de género en la gestión de personas
Grupo 3	Conductas culturales misóginos.	Discriminación igualdad de condiciones respecto del trato	Paridad en la distribución de las unidades
Grupo 4	Falta de información para la transversalización del enfoque de género en la gestión de la SIE.	Invisibilización y disparidad de las labores de cuidado.	La conformación del equipo desde una mirada no paritaria.

En el relato se puede obtener información descriptiva que señala la urgencia de avanzar en una capacitación pertinente que profundice en ámbitos de igualdad de género, al respecto se señala:

"Nos damos cuenta de que no bastan los cursos de capacitación teóricos o las campañas para manejar conceptos y generar cambios, se requieren experiencias formativas significativas para el quehacer de las jefaturas y funcionarios (talleres prácticos). Focus group, Grupo 4. 12.12.2023.

Se insiste entre las y los participantes que se requiere de la comprensión entre todos quienes conforman la Superintendencia de Educación del concepto de igualdad entre géneros, que todas

	Política Institucional de Género			
	Fecha del documento	24/12/2024	Páginas	24 de 25
	Nivel de confidencialidad	Uso interno	Versión	00
			Código	GAB

y todos podemos realizar las mismas funciones o tareas, se releva el hecho de que los cargos no estén propios de sesgos de géneros, tal como se indica a continuación.

"...No hay una identificación de las líneas estratégicas para avanzar en el enfoque de género" Focus group Grupo 2 07.12.2023

"Se requiere de generar una comprensión interinstitucional de que todos somos iguales. Asignación de tareas con carga en los roles de género. Que la carga laboral sea equitativa en todas las unidades, sin importar el rol de género". Focus group Grupo 3 12.12.2023.

De los problemas priorizados por las y los participantes, se desprenden ámbitos internos y externos de gestión, en el campo de lo interno, es donde más se visualizan problemáticas para la formulación de una política de igualdad de género, pudiendo ser agrupadas en tres grandes temáticas: (1) Capacitación interna, (2) Condiciones culturales que propicien la igualdad en el trato entre mujeres y hombres y (3) Paridad en la conformación de equipos por unidades. Se agrega como eje transversal al ámbito interno la falta de datos desagregados, para cada una de las dimensiones de trabajo de la Superintendencia.

Por último, se problematizó respecto de ámbitos externos que pudieran estar vinculados con la gestión de la Superintendencia, y que tienen relación con la coordinación con MINEDUC para así poder fiscalizar efectivamente las orientaciones respecto de temas de género.