

Informe Final Consultoría

Sistematización y evaluación de impacto de las jornadas de capacitación en
“Análisis Socioeconómico y de Género”.
Ministerio de Agricultura

Consultoras:
Angélica Willson – Carolina Oliva
Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer

Santiago, enero 2005

Este estudio contó con el apoyo del Servicio de Género y Desarrollo de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la FAO. La coordinación de la publicación estuvo a cargo de la Comisión de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Agricultura. Implementaron las capacitaciones Soledad Parada Consultora FAO, co-asistida por Lucía Arias de la Comisión Asesora de Igualdad de Oportunidades del Ministro de Agricultura. La elaboración y redacción del trabajo estuvo a cargo de Angélica Willson y Carolina Oliva del Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM).

Este estudio fue publicado con la valiosa cooperación y apoyo del Ministerio de Agricultura.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN MINISTRO	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. SISTEMATIZACIÓN TALLERES ASEG 2002-2003	9
2.1 Análisis de la situación de las mujeres rurales	9
2.2 La metodología ASEG	29
2.3 Jornadas de capacitación realizadas	34
3. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LOS TALLERES ASEG EN LAS REGIONES	43
3.1 Caracterización de los/as participantes del proceso de evaluación	43
3.2 Análisis de los resultados según objetivos esperados	49
3.2.1 Valoración, manejo y aplicación del ASEG	49
3.2.2 Facilitadores y/o barreras institucionales para la transversalización del enfoque de género	59
3.2.3 Políticas públicas, gobiernos regionales, locales y enfoque de género	66
3.2.4 Sugerencias para futuras capacitaciones	77
4. CONCLUSIONES FINALES	82
ANEXOS	87
I. Ejemplo de programa de los talleres ASEG	88
II. Ejercicios del taller: reloj de actividades, transversalización de género en las instituciones	89
III. Glosario de términos vinculados al género	110
IV. Pauta de encuesta	115
V. Fotografías de los Talleres	121



PRESENTACION MINISTRO

“Sistematización y Evaluación de impacto de las Jornadas de Capacitación en el Análisis Socioeconómico y de Género (ASEG) para funcionarios y funcionarias del Ministerio de Agricultura”

Durante los años 2002 y 2003, el Ministerio de Agricultura, a través de su Comisión Asesora de Igualdad de Oportunidades, consideró necesario sensibilizar a las más altas autoridades regionales de la secretaría de Estado en la temática de género. Gracias al apoyo de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, FAO, se realizaron trece talleres de capacitación en el Análisis Socioeconómico y de Género.

Los talleres tuvieron el propósito de fortalecer las capacidades de 264 altos (as) funcionarios y funcionarias de los diferentes servicios del ministerio, en todas las regiones del país, para integrar transversalmente la perspectiva de género. La capacitación en esta materia permitió familiarizarse con el concepto de género, conocer algunas herramientas para integrar aspectos socioeconómicos y de género en sus actividades cotidianas, respecto de la importancia de considerar esta variable al momento de formular las políticas sectoriales regionales.

Una de las principales conclusiones de estos talleres fue que se detectó la necesidad de profundizar sobre la temática de género, como aporte al proceso de descentralización de las instancias ministeriales, por cuanto el enfoque de género otorga un mayor protagonismo a los agentes locales del Estado ya que pueden interactuar con la sociedad local en la búsqueda de una mejor respuesta de la gestión pública y a las necesidades y demandas de las mujeres que residen en cada territorio.

Otra de las consecuencias fue constatar un interés manifiesto de los y las participantes para seguir capacitándose sobre estas materias, con el objeto de continuar con el avance en las acciones comprometidas por el Ministerio y sus organismos dependientes, para asegurar oportunidades equitativas entre hombres y mujeres.

La destacada contribución de los participantes en estas jornadas de capacitación, y la necesidad de difundir esta valiosa experiencia, fueron determinantes para que la Comisión Asesora para la Igualdad de Oportunidades del Ministro de Agricultura, considerara de alta importancia realizar una evaluación de impacto de estos talleres y presentara sus resultados en este libro.

Santiago, enero de 2005

Jaime Campos Quiroga
Ministro de Agricultura

1. INTRODUCCIÓN

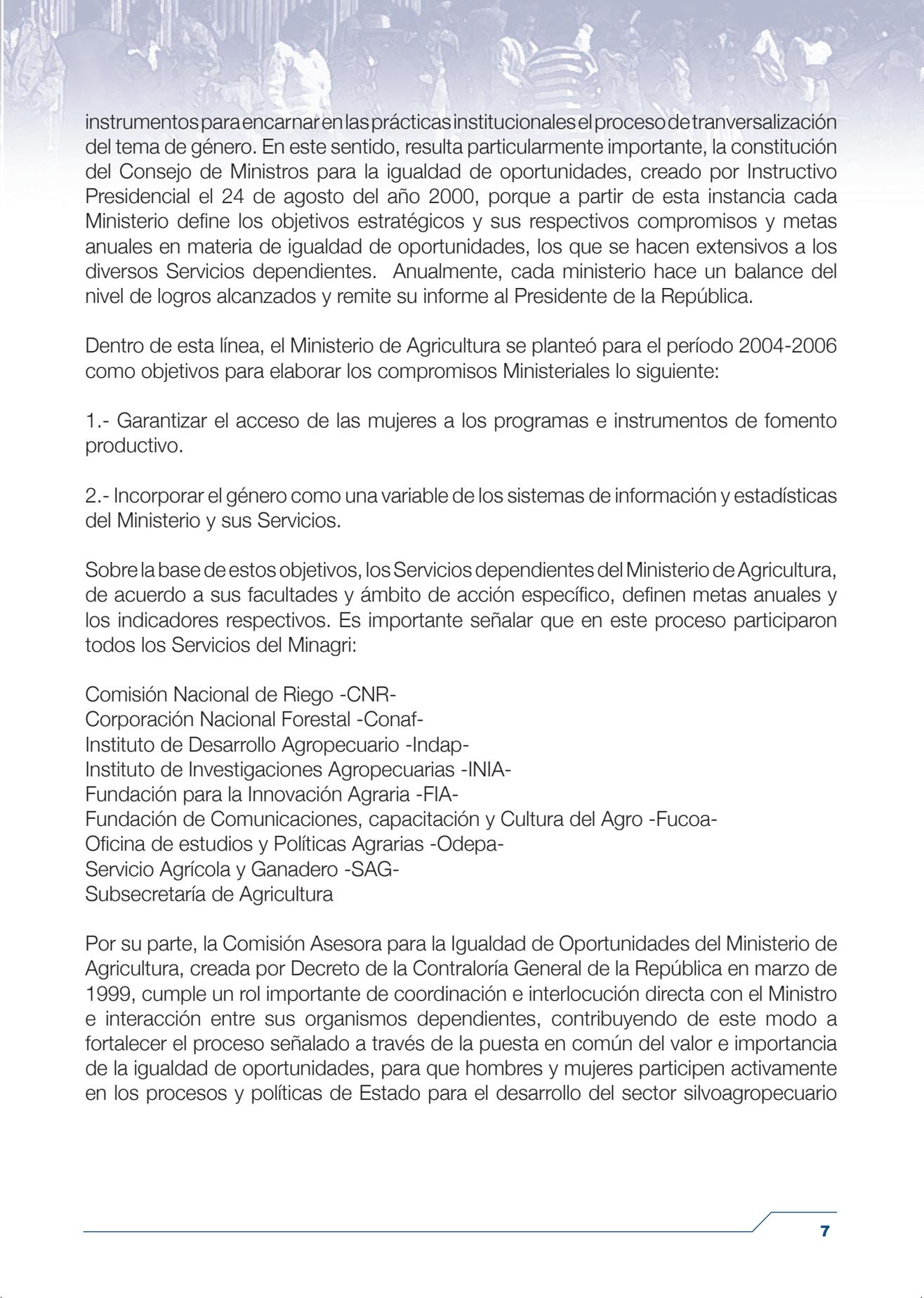
El Ministerio de Agricultura, a través de su Comisión Asesora para la Igualdad de Oportunidades, implementó durante los años 2002 y 2003 el programa de capacitación “Análisis socioeconómico y de género” en trece regiones del país. Esta iniciativa contó con el apoyo de la FAO¹ y tuvo como principal orientación fortalecer las capacidades de altos funcionarios de los diferentes Servicios del Ministerio de Agricultura, con el objeto de ampliar su conocimiento y comprensión del marco conceptual del análisis socioeconómico y de género, como asimismo facilitar el uso de herramientas prácticas para apoyar el proceso de transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos en los distintos servicios e instituciones dependientes de este Ministerio.

Es importante señalar que esta iniciativa se inscribe dentro de un proceso que viene desarrollándose en el país desde hace varios años, que tiene como marco de orientación los compromisos asumidos por los Gobiernos de la Concertación en materia de equidad de género, a nivel internacional y nacional, y que se plasman a través de instrumentos como el Plan de Igualdad de Oportunidades 1994-1999 y 2000-2010, la creación del Consejo de Ministros para la igualdad de oportunidades, la asunción de compromisos Ministeriales de equidad de género, la incorporación del sistema de género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión –PMG– y en el caso particular del Ministerio de Agricultura a través de la creación de una Comisión Asesora para la igualdad de oportunidades.

A nivel internacional, Chile ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer –CEDAW–, la que tiene un carácter vinculante y, por tanto, los gobiernos asumen el compromiso de implementar políticas y medidas que les permitan avanzar en la superación de situaciones de discriminación hacia la mujer, generar mecanismos para su incorporación plena en los procesos de desarrollo del país, y velar por el cumplimiento de estos derechos. En el marco de las Naciones Unidas existen diferentes convenciones, pactos y tratados que abordan el tema de los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo económico, social y cultural, de los cuales se desprenden diversas directrices que sirven de orientación para la acción gubernamental, porque si bien, algunas no tienen carácter de obligatoriedad, constituyen referentes que facilitan el diseño e implementación de medidas en favor de la equidad de género y sirven como indicadores para ponderar el grado de voluntad política de los gobiernos por avanzar en materia de derechos de las mujeres.

Dentro de las instituciones del Estado chileno, se han instaurado diversos mecanismos e

¹Los talleres fueron coordinados, en nombre de la Comisión Asesora, por Lucía Arias y dictados por la consultora Soledad Parada.



instrumentos para encarnar en las prácticas institucionales el proceso de transversalización del tema de género. En este sentido, resulta particularmente importante, la constitución del Consejo de Ministros para la igualdad de oportunidades, creado por Instructivo Presidencial el 24 de agosto del año 2000, porque a partir de esta instancia cada Ministerio define los objetivos estratégicos y sus respectivos compromisos y metas anuales en materia de igualdad de oportunidades, los que se hacen extensivos a los diversos Servicios dependientes. Anualmente, cada ministerio hace un balance del nivel de logros alcanzados y remite su informe al Presidente de la República.

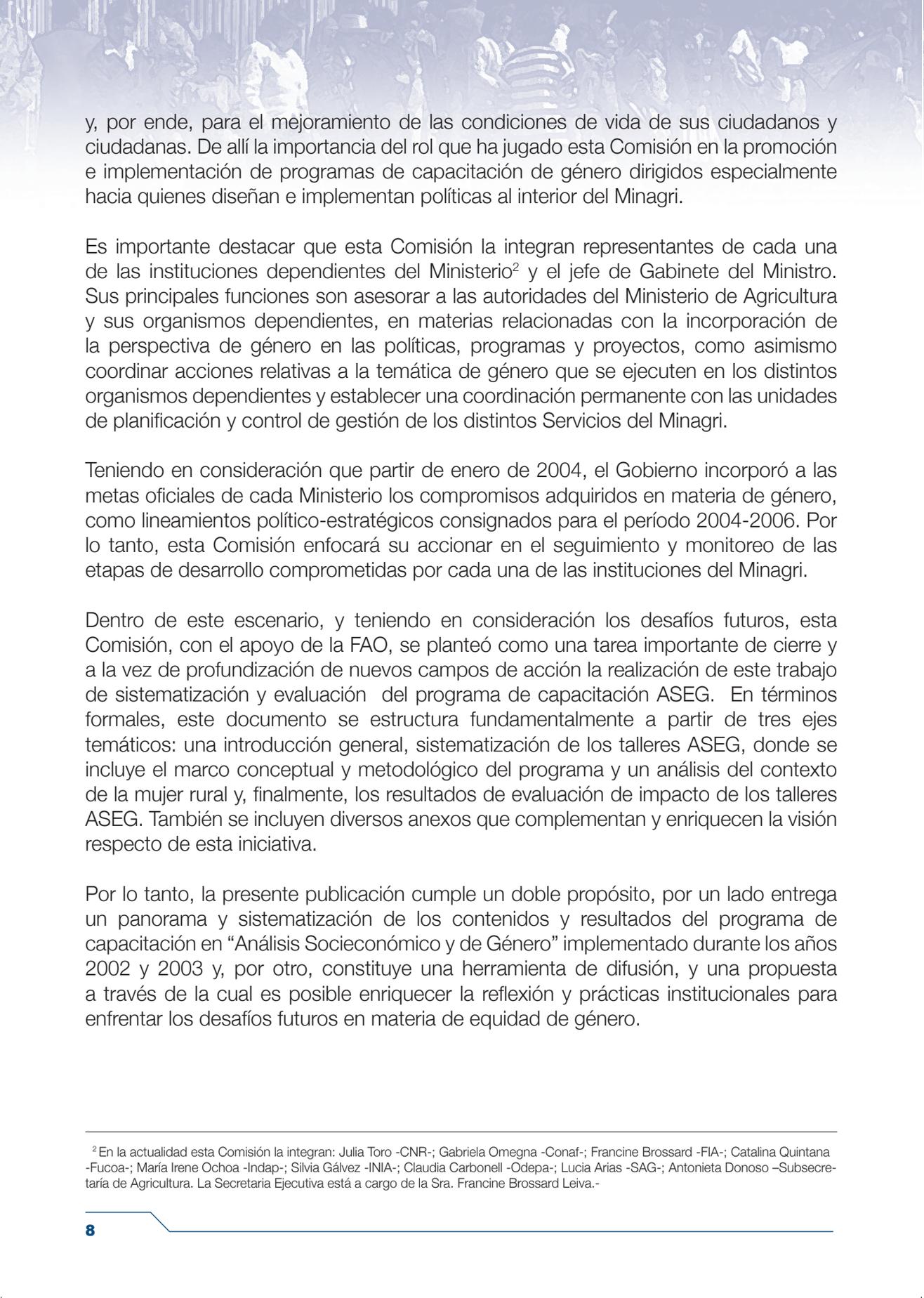
Dentro de esta línea, el Ministerio de Agricultura se planteó para el período 2004-2006 como objetivos para elaborar los compromisos Ministeriales lo siguiente:

- 1.- Garantizar el acceso de las mujeres a los programas e instrumentos de fomento productivo.
- 2.- Incorporar el género como una variable de los sistemas de información y estadísticas del Ministerio y sus Servicios.

Sobre la base de estos objetivos, los Servicios dependientes del Ministerio de Agricultura, de acuerdo a sus facultades y ámbito de acción específico, definen metas anuales y los indicadores respectivos. Es importante señalar que en este proceso participaron todos los Servicios del Minagri:

Comisión Nacional de Riego -CNR-
Corporación Nacional Forestal -Conaf-
Instituto de Desarrollo Agropecuario -Indap-
Instituto de Investigaciones Agropecuarias -INIA-
Fundación para la Innovación Agraria -FIA-
Fundación de Comunicaciones, capacitación y Cultura del Agro -Fucoa-
Oficina de estudios y Políticas Agrarias -Odepa-
Servicio Agrícola y Ganadero -SAG-
Subsecretaría de Agricultura

Por su parte, la Comisión Asesora para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Agricultura, creada por Decreto de la Contraloría General de la República en marzo de 1999, cumple un rol importante de coordinación e interlocución directa con el Ministro e interacción entre sus organismos dependientes, contribuyendo de este modo a fortalecer el proceso señalado a través de la puesta en común del valor e importancia de la igualdad de oportunidades, para que hombres y mujeres participen activamente en los procesos y políticas de Estado para el desarrollo del sector silvoagropecuario



y, por ende, para el mejoramiento de las condiciones de vida de sus ciudadanos y ciudadanas. De allí la importancia del rol que ha jugado esta Comisión en la promoción e implementación de programas de capacitación de género dirigidos especialmente hacia quienes diseñan e implementan políticas al interior del Minagri.

Es importante destacar que esta Comisión la integran representantes de cada una de las instituciones dependientes del Ministerio² y el jefe de Gabinete del Ministro. Sus principales funciones son asesorar a las autoridades del Ministerio de Agricultura y sus organismos dependientes, en materias relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos, como asimismo coordinar acciones relativas a la temática de género que se ejecuten en los distintos organismos dependientes y establecer una coordinación permanente con las unidades de planificación y control de gestión de los distintos Servicios del Minagri.

Teniendo en consideración que partir de enero de 2004, el Gobierno incorporó a las metas oficiales de cada Ministerio los compromisos adquiridos en materia de género, como lineamientos político-estratégicos consignados para el período 2004-2006. Por lo tanto, esta Comisión enfocará su accionar en el seguimiento y monitoreo de las etapas de desarrollo comprometidas por cada una de las instituciones del Minagri.

Dentro de este escenario, y teniendo en consideración los desafíos futuros, esta Comisión, con el apoyo de la FAO, se planteó como una tarea importante de cierre y a la vez de profundización de nuevos campos de acción la realización de este trabajo de sistematización y evaluación del programa de capacitación ASEG. En términos formales, este documento se estructura fundamentalmente a partir de tres ejes temáticos: una introducción general, sistematización de los talleres ASEG, donde se incluye el marco conceptual y metodológico del programa y un análisis del contexto de la mujer rural y, finalmente, los resultados de evaluación de impacto de los talleres ASEG. También se incluyen diversos anexos que complementan y enriquecen la visión respecto de esta iniciativa.

Por lo tanto, la presente publicación cumple un doble propósito, por un lado entrega un panorama y sistematización de los contenidos y resultados del programa de capacitación en “Análisis Socioeconómico y de Género” implementado durante los años 2002 y 2003 y, por otro, constituye una herramienta de difusión, y una propuesta a través de la cual es posible enriquecer la reflexión y prácticas institucionales para enfrentar los desafíos futuros en materia de equidad de género.

² En la actualidad esta Comisión la integran: Julia Toro -CNR-; Gabriela Omegna -Conaf-; Francine Brossard -FIA-; Catalina Quintana -Fucoa-; María Irene Ochoa -Indap-; Silvia Gálvez -INIA-; Claudia Carbonell -Odepa-; Lucía Arias -SAG-; Antonieta Donoso -Subsecretaría de Agricultura. La Secretaría Ejecutiva está a cargo de la Sra. Francine Brossard Leiva.-

2. SISTEMATIZACIÓN TALLERES ASEG 2002-2003

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES RURALES

En los talleres de Análisis Socioeconómico y de Género (ASEG) se utilizó como marco de referencia para analizar la situación de las mujeres rurales a nivel regional, el estudio realizado por la FAO “Visibilidad de las mujeres rurales pobres a través de las cifras”³, con el objeto de poner en común estadísticas relevantes que muestran las especificidades de las mujeres rurales y las principales brechas y desigualdades existentes, especialmente en lo relativo a variables demográficas; migración diferencial; niveles de pobreza; nivel de educación según sexo; tasas de analfabetismo comparadas de mujeres rurales y urbanas; promedio de años de estudio de las mujeres según nivel de pobreza, acceso a los sistemas de salud y protección social, situación de envejecimiento, características del empleo y trabajo, acceso a recursos productivos y tecnología.

Esta información regional/nacional fue complementada con estadísticas a nivel latinoamericano, de modo que los asistentes tuvieran como referentes tendencias más globales en relación con la situación de las mujeres rurales en distintos países de Latinoamérica.

La realización de estudios y generación de estadísticas que permitan visualizar los indicadores más relevantes que den cuenta de la situación y condición de las mujeres rurales no es una tarea fácil, sin embargo es indispensable para el análisis socioeconómico y de género. Por tanto, se incluye en este documento una síntesis que entrega un panorama de la situación de las mujeres rurales y principales dimensiones abordadas en el taller.

Situación de las mujeres rurales en Latinoamérica

Uno de los grandes desafíos que se plantea a nivel latinoamericano es cómo superar la pobreza en las zonas rurales. El Panorama Social de América Latina y el Caribe, preparado por la CEPAL, muestra que en el lapso de dos décadas -1980-1999-, el porcentaje de pobreza e indigencia se ha mantenido a través del tiempo con leves variaciones, tal como lo muestra el cuadro siguiente.

³ Estudio realizado por Soledad Parada, Consultora de la FAO, sobre la base del estudio realizado por Alejandro Schejtman “Hacia la construcción de una tipología de los hogares rurales en Chile”, en el cual se utilizó como fuente de información la Encuesta de Caracterización Social y Económica del año 1998 y el Censo Nacional Agropecuario realizado en 1996.

América Latina: magnitud de la pobreza en las zonas rurales (a)

Años	Pobreza (b)		Indigencia (c)	
	Millones	Porcentaje	Millones	Porcentaje
1980	73.0	59.9	39.9	32.7
1990	78.5	65.4	48.4	40.4
1994	75.6	65.4	47.4	40.8
1997	78.2	63.0	46.6	37.6
1999	77.2	63.7	46.4	38.3

a) Estimación correspondiente a 19 países de la región.

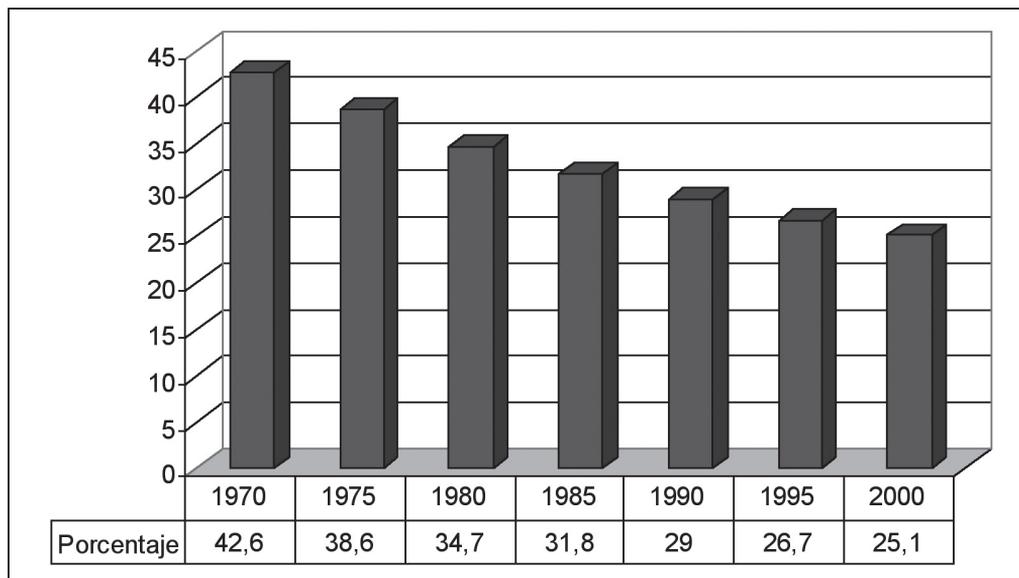
b) Porcentaje de personas en hogares con ingresos bajo la línea de pobreza. Incluye a los hogares bajo la línea de indigencia.

c) Porcentaje de personas en hogares con ingresos bajo la línea de indigencia.

Fuente: CEPAL, Panorama Social de América latina y el caribe 2000-2001. Santiago 2001.

Otro fenómeno que se analiza dentro de este contexto más global es la disminución de la población rural en 17,5 puntos porcentuales en el lapso de treinta años, que deja en evidencia la pérdida gradual de la importancia relativa de los sectores rurales respecto de los urbanos.

Evolución de la población rural en América Latina y el Caribe 1970 – 2000

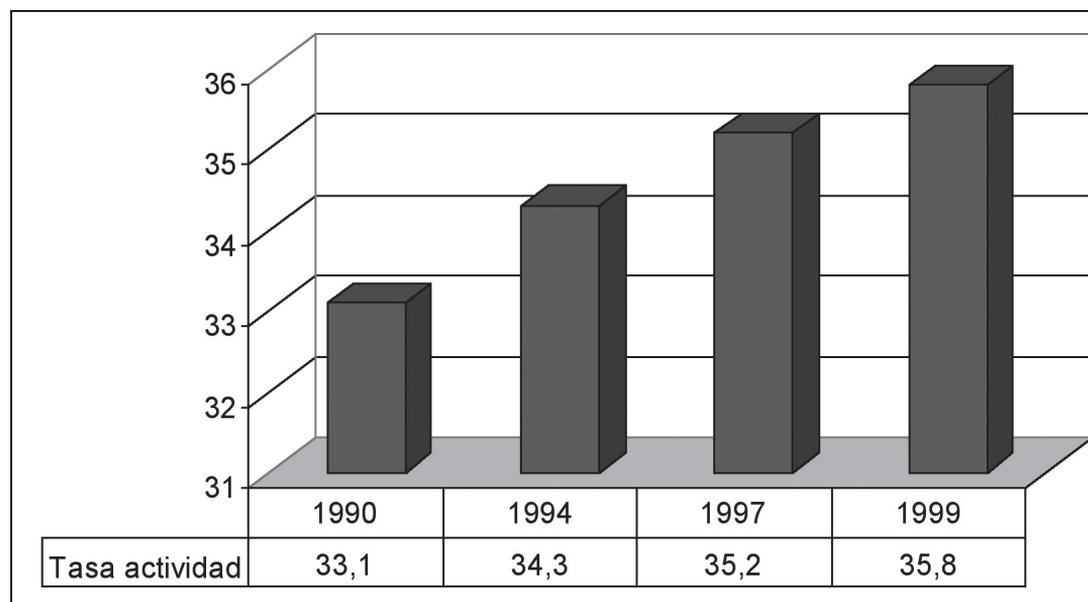


Fuente: FAO, 2001.

Es importante señalar que este proceso de disminución de la población rural ha ido acompañado de un aumento de la Jefatura de hogar femenina y del porcentaje de mujeres que hacen el principal aporte en el hogar. Estudios comparativos realizados en 13 países de Latinoamérica, sobre la base de dos variables: jefatura de hogar femenina y participación de las mujeres como principales aportantes del hogar, muestran que en la mayoría de los países hay coincidencia o una relación muy estrecha entre ambas dimensiones. Sin embargo, llama la atención que al menos en cuatro países –Brasil, Bolivia, México y El Salvador– el porcentaje de mujeres que se encuentran en una situación de principales aportantes del hogar es muy superior al porcentaje de mujeres jefas de hogar.

Lo anterior puede ser complementado, si se tienen en consideración el aumento gradual de las tasas de actividad económica de las mujeres rurales en América Latina y su mayor participación en la fuerza de trabajo agrícola.

América Latina: tasas de actividad de las mujeres rurales

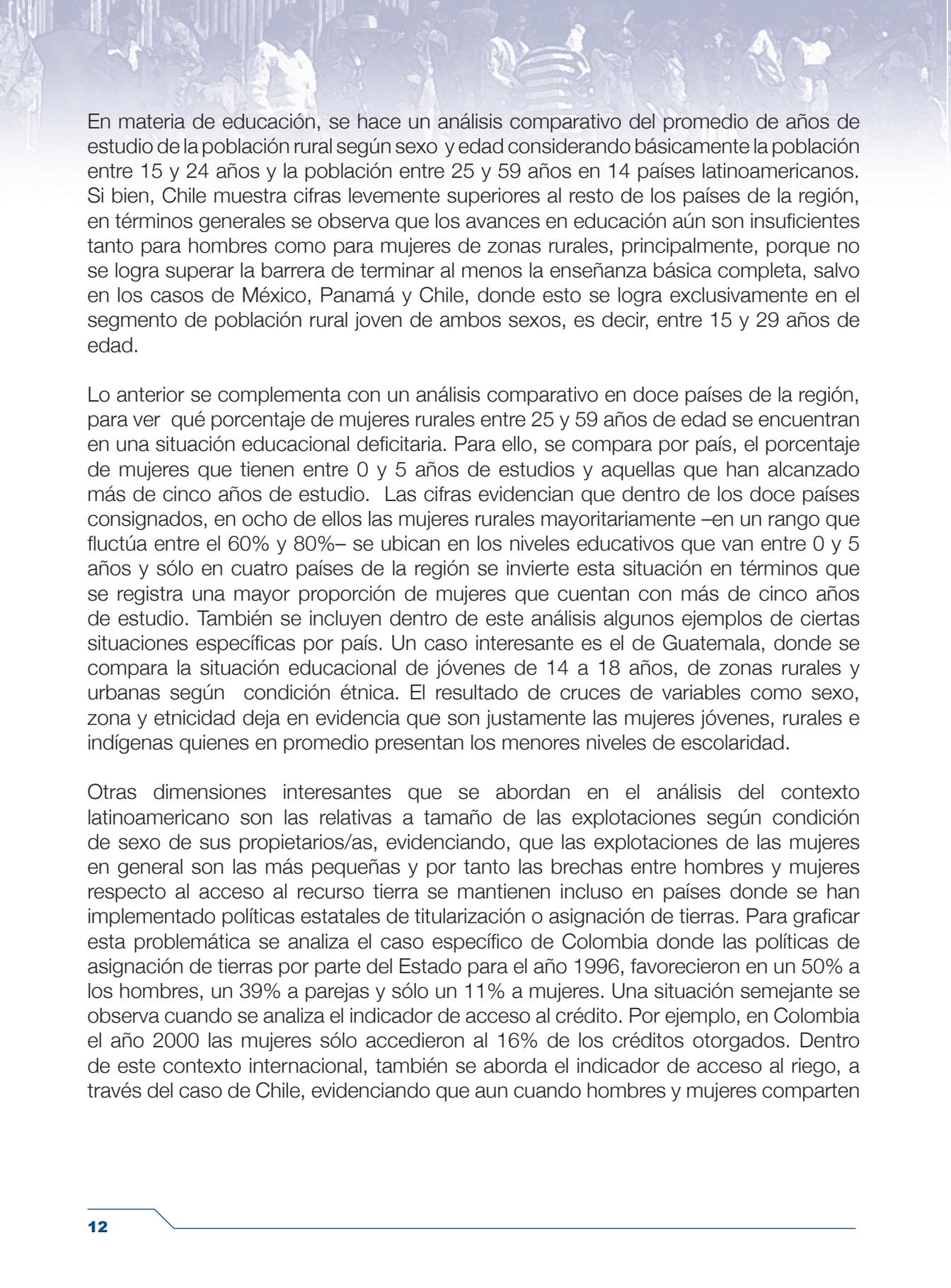


Fuente: FAO, sobre la base de cifras de Panorama Social de América Latina, CEPAL 2001.

Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo agrícola según zona

Zona	1990	1994	1997	1999
Urbano	10,2	22,5	19,1	19,2
Rural	15,1	20,0	19,2	20,1

Fuente: FAO, sobre la base de cifras de Panorama Social de América Latina, CEPAL 2001.



En materia de educación, se hace un análisis comparativo del promedio de años de estudio de la población rural según sexo y edad considerando básicamente la población entre 15 y 24 años y la población entre 25 y 59 años en 14 países latinoamericanos. Si bien, Chile muestra cifras levemente superiores al resto de los países de la región, en términos generales se observa que los avances en educación aún son insuficientes tanto para hombres como para mujeres de zonas rurales, principalmente, porque no se logra superar la barrera de terminar al menos la enseñanza básica completa, salvo en los casos de México, Panamá y Chile, donde esto se logra exclusivamente en el segmento de población rural joven de ambos sexos, es decir, entre 15 y 29 años de edad.

Lo anterior se complementa con un análisis comparativo en doce países de la región, para ver qué porcentaje de mujeres rurales entre 25 y 59 años de edad se encuentran en una situación educacional deficitaria. Para ello, se compara por país, el porcentaje de mujeres que tienen entre 0 y 5 años de estudios y aquellas que han alcanzado más de cinco años de estudio. Las cifras evidencian que dentro de los doce países consignados, en ocho de ellos las mujeres rurales mayoritariamente –en un rango que fluctúa entre el 60% y 80%– se ubican en los niveles educativos que van entre 0 y 5 años y sólo en cuatro países de la región se invierte esta situación en términos que se registra una mayor proporción de mujeres que cuentan con más de cinco años de estudio. También se incluyen dentro de este análisis algunos ejemplos de ciertas situaciones específicas por país. Un caso interesante es el de Guatemala, donde se compara la situación educacional de jóvenes de 14 a 18 años, de zonas rurales y urbanas según condición étnica. El resultado de cruces de variables como sexo, zona y etnicidad deja en evidencia que son justamente las mujeres jóvenes, rurales e indígenas quienes en promedio presentan los menores niveles de escolaridad.

Otras dimensiones interesantes que se abordan en el análisis del contexto latinoamericano son las relativas a tamaño de las explotaciones según condición de sexo de sus propietarios/as, evidenciando, que las explotaciones de las mujeres en general son las más pequeñas y por tanto las brechas entre hombres y mujeres respecto al acceso al recurso tierra se mantienen incluso en países donde se han implementado políticas estatales de titularización o asignación de tierras. Para graficar esta problemática se analiza el caso específico de Colombia donde las políticas de asignación de tierras por parte del Estado para el año 1996, favorecieron en un 50% a los hombres, un 39% a parejas y sólo un 11% a mujeres. Una situación semejante se observa cuando se analiza el indicador de acceso al crédito. Por ejemplo, en Colombia el año 2000 las mujeres sólo accedieron al 16% de los créditos otorgados. Dentro de este contexto internacional, también se aborda el indicador de acceso al riego, a través del caso de Chile, evidenciando que aun cuando hombres y mujeres comparten

una situación de falta de acceso a riego, el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres al menos en 7.4 puntos porcentuales. Lo señalado para los distintos países sirve de referente para evidenciar que dentro del contexto regional es preciso seguir avanzando en la superación de las brechas de género existentes, especialmente en aquellos ámbitos como el acceso a tierras, agua y créditos.

Finalmente, dentro del contexto internacional se incluye un análisis de los principales lineamientos de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Costa Rica –1997/2001–, lo que deja como evidencia para la reflexión dentro del taller, que los compromisos políticos para la igualdad de oportunidades se inscriben dentro de un contexto más global, regional que ha puesto dentro de la agenda pública la necesidad de avanzar en la dirección de los cambios hacia una mayor equidad de género.

Situación de las mujeres rurales en Chile

Proporción de la población rural

Según la encuesta CASEN 2000, la población rural en Chile alcanza sólo al 14,1% del total de población del país y, dentro de ese porcentaje, las mujeres representan el 48,4% de la población y los hombres el 51,6%, mientras para las zonas urbanas esta situación es inversa.

Población urbana y rural según sexo

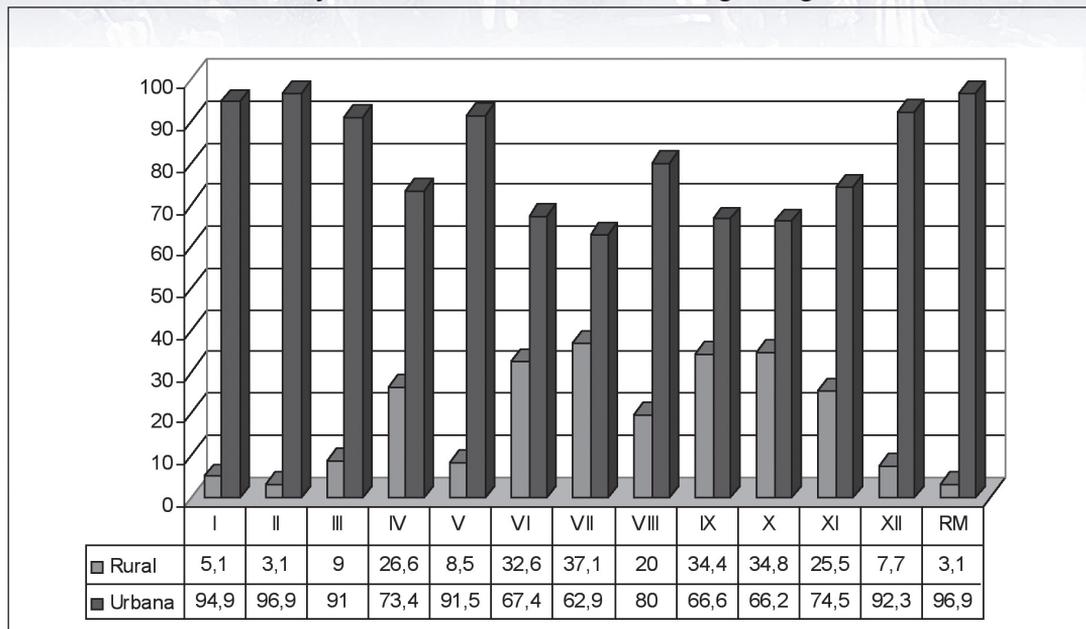
Zona/ Sexo	Urbano		Rural		Total	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Hombre	6.258.710	48,6%	1.095.625	51,6%	7.354.335	49,0%
Mujer	6.622.787	51,4%	1.026.631	48,4%	7.649.418	51,0%
Totales	12.881.497	100,0%	2.122.256	100,0%	15.003.753	100,0%

Fuente: MIDEPLAN, encuesta CASEN 2000.

Sin embargo, al analizar esta información, podemos observar que el porcentaje de ruralidad es totalmente diferenciado según regiones. Por ejemplo, según el cuadro siguiente es posible concluir que las regiones con mayor presencia de población rural son la IV y aquellas comprendidas entre la VI y la XI Región. Esta presencia de población rural por regiones es importante comprenderla en el marco de un proceso de disminución general de la población rural en el país: mientras en el año 1990 la población rural representaba el 18.5%, en el año 2000 esta proporción alcanzó sólo al 14.1%⁴

⁴ Mideplan. Situación de la Mujer Rural. Información de la encuesta CASEN 2000. Santiago, diciembre 2001.

Porcentaje de Población rural urbana según región 1999



Fuente: FAO, 2001.

Según estimaciones provenientes del Censo del 2002, es posible observar que en las regiones que tienen mayor porcentaje de ruralidad, el índice de masculinidad es muy superior al registrado en las zonas urbanas, lo cual estaría indicando que el mayor porcentaje de migración campo ciudad corresponde a población femenina.

Población rural y urbana según región e índice de masculinidad

Región	Población Rural %	Índice de masculinidad zona rural	Población Urbana %	Índice de masculinidad zona urbana
I	5,9	171,65	94,1	100,01
II	2,3	247,87	97,7	105,75
III	8,5	154,09	91,5	99,43
IV	21,9	110,96	78,1	93,52
V	8,4	112,19	91,6	94,26
VI	29,7	111,29	70,3	97,00
VII	33,6	111,70	66,4	93,90
VIII	17,9	112,45	82,1	93,58
IX	32,3	112,45	67,7	91,97
X	31,6	112,61	68,4	96,06
XI	19,5	154,95	80,5	102,77
XII	7,4	309,88	92,6	101,84
RM	3,1	112,55	96,9	93,49
Total país	13,4	114,44	86,6	94,68

Fuente: INE, Censo 2002.

La disminución de la proporción de población rural en el país es la consecuencia de la persistencia de la migración del campo a la ciudad, como resultado de las precarias condiciones de vida existentes en las zonas rurales.

A partir del análisis de las pirámides de población según región, donde se grafica la composición por sexo y edad de la población rural, se constata, sobre todo en las edades más jóvenes, que existen menos mujeres que hombres, lo cual permite afirmar que existe una mayor migración de mujeres que de hombres, sobre todo en las edades más jóvenes. Este hecho se reafirma al considerar que en el nivel nacional, en el año 2000, el 48.4% de la población rural estaba constituido por mujeres, mientras que en las zonas urbanas esta proporción alcanzaba al 51.4%.

Las mujeres rurales bajo los niveles de pobreza

En Chile los niveles de pobreza en los sectores rurales son mayores que en los urbanos y aun cuando se han realizado esfuerzos importantes la pobreza rural se mantiene con muy leves variaciones.

Evolución de la pobreza e indigencia 1998 -2000

Zona/ años	Hogares				Población			
	Pobreza		Indigencia		Pobreza		Indigencia	
Total Nacional	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%
1998	666,0	17,8	173,9	4,7	3100,1	21,7	820,0	5,6
2000	643,2	16,6	177,6	4,6	3051,1	20,6	849,2	5,7
Diferencia	-22,8	-1,2	3,7	-0,1	-79,0	-1,1	29,2	0,1
Zonas urbanas								
1998	547,2	17,0	137,9	4,3	2572,6	20,7	635,6	5,1
2000	539,1	16,2	141,4	4,2	2576,2	20,1	672,6	5,3
Diferencia	-8,1	-0,5	3,5	-0,1	3,6	-0,6	37,0	0,2
Zonas Rurales								
1998	118,9	22,7	36,0	6,9	587,4	27,6	184,4	8,7
2000	104,1	19,3	36,3	6,7	504,9	23,8	176,6	8,3
Diferencia	-14,8	-3,4	0,3	-0,2	-82,6	-3,8	-7,8	-0,4

Fuente: CEPAL/MIDEPLAN sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas CASEN 1998 y 2000.

En el caso específico de las mujeres rurales, el 25% vive en hogares pobres. Sin embargo, esta situación no es igual en todas las regiones: en las regiones VIII y IX los niveles de pobreza de las mujeres rurales son mucho mayores que los de las mujeres urbanas, aunque en ambos casos son más elevadas que el promedio nacional, tal como lo muestra el cuadro siguiente:

Porcentaje de mujeres rurales pobres mayores de 15 años

Región	Total mujeres rurales mayores de 15 años	Porcentaje Mujeres rurales pobres mayores de 15 años	Porcentaje Mujeres urbanas pobres mayores de 15 años
I	5,472	17,7	14,3
II	2,647	12,2	11,8
III	6,796	24,2	26,1
IV	51,161	23,6	22,3
V	45,127	17,6	16,2
VI	88,368	16,3	21,0
VII	117,306	25,0	26,7
VIII	130,968	36,7	26,2

IX	98,155	34,2	29,5
X	120,085	22,8	26,9
XI	6,245	5,8	14,4
XII	2,867	6,1	8,0
RM	62,318	12,3	12,9
Totales	737,515	25,0	17,7

Fuente: FAO, CASEN 1998.

Otro elemento importante de consignar en el análisis de los niveles de pobreza, especialmente en las zonas rurales, es que cada vez hay más hogares con jefatura femenina, especialmente en los quintiles de menores ingresos.

Porcentaje jefatura femenina según zona y quintil de ingresos

Zona/Quintil	I	II	III	IV	V
Rural	38,5	25,6	18,6	11,6	5,7
Urbano	18,6	18,4	20,1	22,7	20,2

Fuente: MIDEPLAN CASEN 2000.

Condiciones de vivienda de las mujeres rurales

Las informaciones por regiones sobre las condiciones de vivienda de las mujeres rurales muestra que no existen grandes variaciones entre las diferentes regiones del país en cuanto a la propiedad y al tipo de viviendas. Sin embargo, es destacable que en todas las regiones existen grandes carencias en cuanto a las condiciones de saneamiento, con una gran brecha entre las viviendas de las zonas rurales y las zonas urbanas. Esta situación es más grave en las mujeres rurales que se encuentran bajo la línea de la pobreza.

El acceso de las mujeres a la educación

En cada región se analizó para las zonas rurales el promedio de años de estudio según grupos de edad y sexo. Se constató que este promedio es inferior en aquellas regiones con mayores niveles de pobreza. Asimismo se observa en todas las regiones del país el aumento del nivel educacional entre las mujeres de los grupos de edades más jóvenes –19 a 29 años– y un poco menor entre las de 30 a 59 años, lo que contrasta con los bajos niveles educacionales de las mayores de 60 años. Un hecho importante es que en las regiones con menores niveles de pobreza, las mujeres jóvenes tienen en promedio más años de estudio que los hombres.

Promedio años de estudio población rural según sexo y región

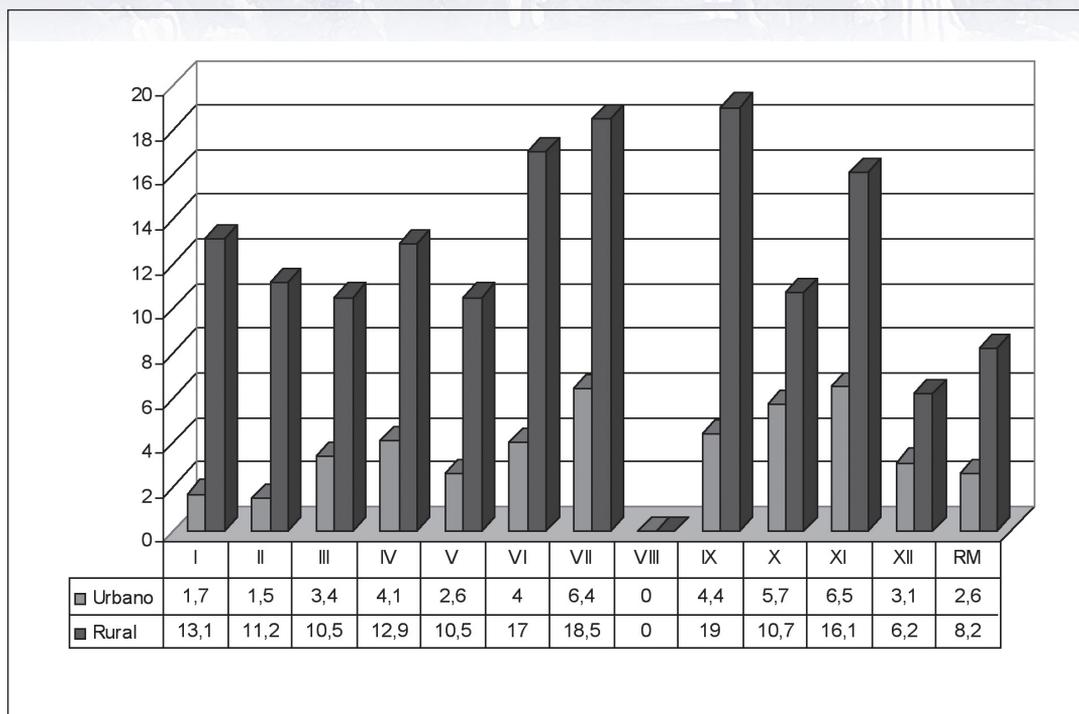
Tramos de edad	13 – 18 años		19 – 29 años		30 – 59 años		60 años y más		
	Región	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
I		9,8	9,1	10,1	9,4	7,8	7,1	4,1	3,4
II		8,8	8,7	10,3	10,7	7,5	7,2	3,5	2,5
III		7,5	8,7	9,5	9,1	6,9	6,2	3,1	4,0
IV		8,7	9,0	8,8	8,9	6,3	6,4	3,4	2,7
V		9,2	9,6	9,5	9,8	6,7	6,9	3,5	3,5
VI		9,0	9,4	9,1	9,7	6,0	6,5	3,2	2,9
VII		7,8	8,7	7,3	8,2	5,7	6,0	2,4	2,3
VIII		8,4	9,2	7,7	9,1	5,8	5,6	2,6	2,5
IX		8,3	8,4	8,5	8,2	5,9	5,4	3,1	2,2
X		8,9	8,6	8,6	8,5	6,5	6,1	3,7	3,2
XI		8,3	8,7	7,9	8,9	5,9	5,6	2,8	2,9
XII		9,6	10,2	8,9	11,9	7,8	8,3	5,2	4,6
RM		8,9	9,3	9,6	9,7	7,5	7,5	4,0	3,4

Fuente: FAO, 2001.

Sin embargo, aún persisten en el país tasas de analfabetismo de las mujeres rurales extremadamente elevadas, esto significa que en las zonas rurales todavía hay más mujeres analfabetas que en las zonas urbanas. En 10 de las 13 regiones del país, las tasas de analfabetismo son iguales o superiores al 10%, con un máximo de 19.0% en la IX Región. Las únicas excepciones son la Región Metropolitana y la XII Región. El descenso del analfabetismo a nivel nacional ha sido lento en la última década: en 1990, la tasa de analfabetismo de las mujeres rurales fue de 13,9% y en el 2000 alcanzó a un 12,3 de las mujeres mayores de 15 años. ⁵

⁵ Íbidem

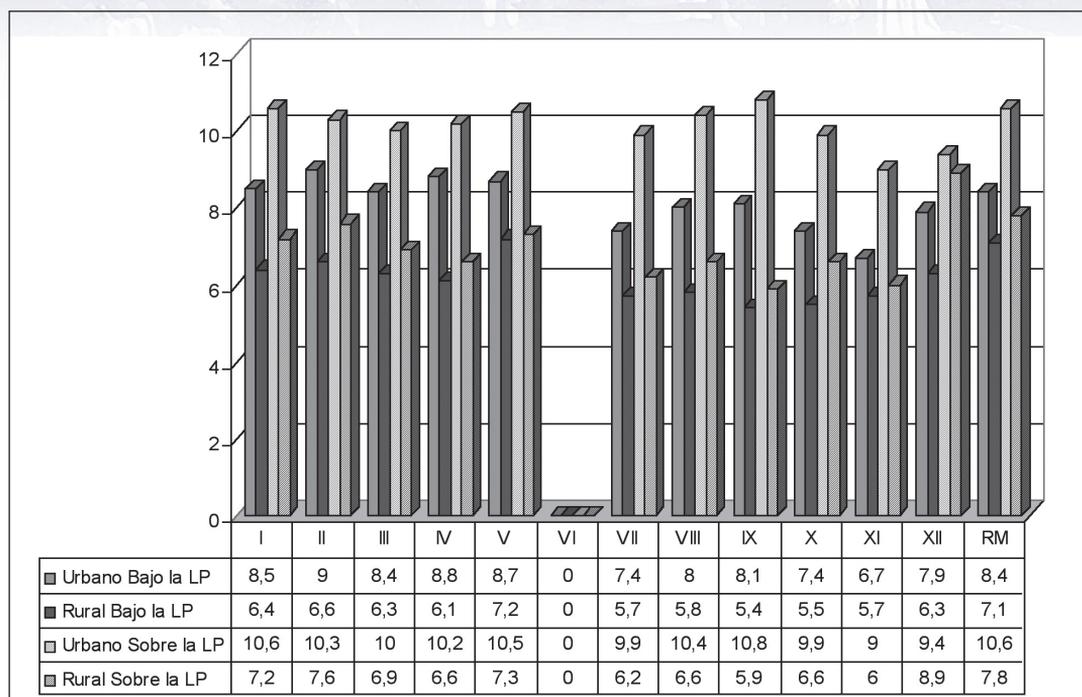
Tasa de analfabetismo mujeres mayores de 15 según zona y región



Fuente: FAO, 2001.

Si se analiza el promedio de años de estudio de mujeres urbanas y rurales sobre y bajo la línea de pobreza, es evidente que quienes presentan un mayor déficit educacional son las mujeres rurales bajo la línea de pobreza, porque tal como se observa en el cuadro siguiente, no alcanzan la educación básica completa, lo que tiene una incidencia directa con los niveles de ingresos y oportunidades de insertarse en el mercado de trabajo. Porque si bien, cuando se analizan las brechas salariales entre hombres y mujeres según años de estudio a nivel nacional, la mayor brecha se registra entre hombres y mujeres que tienen mayores niveles de escolaridad, no deja de ser importante que en el segmento de la población que tiene entre 0 y 3 años de estudio, la brecha salarial asciende a 18,6%, lo cual significa que, aun cuando hombres y mujeres comparten una situación de bajos niveles de escolaridad, en el caso de las mujeres esto además se traduce en menores niveles de ingresos.

Promedio años de estudio mujeres mayores de 15 años



Fuente: FAO, 2001.

Acceso de las mujeres a la salud

La información analizada para cada una de las regiones muestra que no existen grandes brechas entre la cobertura de los servicios de salud entre las zonas rurales y las zonas urbanas. Igualmente, se confirma que en todas las regiones, la inmensa mayoría de las mujeres rurales y casi la totalidad de aquellas que se encuentran bajo la línea de la pobreza son atendidas por el sistema público de salud. En el nivel nacional, en el año 2000, el 88.3%⁶ de las mujeres en las zonas rurales pertenecían al sistema público de salud.

⁶ Íbidem

Sistema de previsión de salud a que pertenecen las mujeres mayores de 15 años⁷

Sistema de previsión	Urbano		Rural	
	Bajo la LP	Sobre la LP	Bajo la LP	Sobre la LP
S.P/Indig, Grupo A	43,7	14,2	63,8	41,2
S. Público Grupo B	20,2	19,1	15,1	20,6
S. Público Grupo C	9,8	9,0	5,1	6,8
S. Público Grupo D	9,5	13,5	3,9	7,7
S. Público No Sabe Grupo	1,7	4,4	0,7	1,7
FFAA. y de Orden	0,8	4,6	0,2	1,6
Isapre	3,2	23,3	0,5	6,5
Particular	9,4	10,1	9,0	11,6
Otro Sistema	1,1	0,4	0,3	0,7
No Sabe	0,6	1,3	1,5	1,6
Total	100,0	100,1	100,0	100,0

Fuente: FAO, 2001.

Condiciones de trabajo de las mujeres rurales

Las tasas de participación de las mujeres rurales fue en el año 2000, en el nivel nacional de 22.2%⁸. Estas representan casi la mitad de las tasas de actividad de las mujeres en las zonas urbanas (41,1%).

Sin embargo, es necesario tener presente que en general las encuestas de hogares subestiman la actividad económica de las mujeres, ignorando las más de las veces a mujeres que desarrollan actividades esporádicas. Especialmente importante es la subestimación de mujeres recolectoras y, por cierto, no registra el trabajo que realizan las mujeres en la huerta familiar o en múltiples otras actividades de vital importancia para el desarrollo de la producción agropecuaria (alimentar animales, preparar comida para trabajadores, comercializar productos en pequeña escala, etc.).

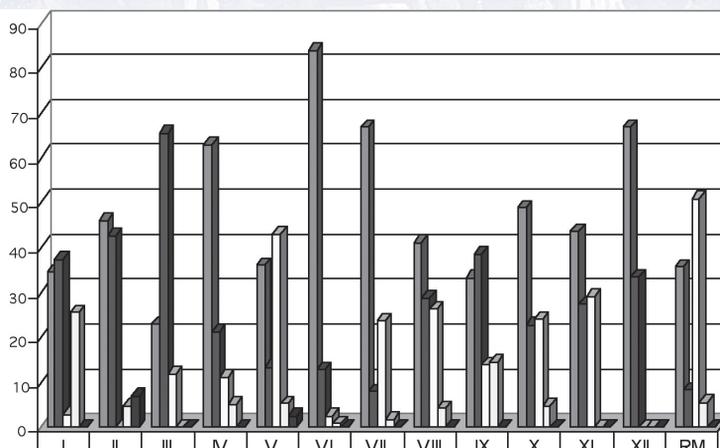
Cómo trabajan las mujeres rurales pobres

Si bien se observan algunas diferencias según regiones, en términos generales, el mayor porcentaje de mujeres se concentra en la categoría ocupacional empleada u obrera (47,8%), esto significa que hay un alto porcentaje de mujeres asalariadas, sobre todo si se agrega que el 18,4% que se desempeña en la categoría servicio doméstico puertas afuera. En segundo lugar se ubicarían las trabajadoras por cuenta propia con un 26,7%.

⁷Las cifras incluidas en este cuadro corresponden a un promedio de todas las regiones del país. Se construyó utilizando la información desagregada por regiones contenida en el estudio "Visibilidad de las mujeres rurales".

⁸Encuesta CASEN 2000.

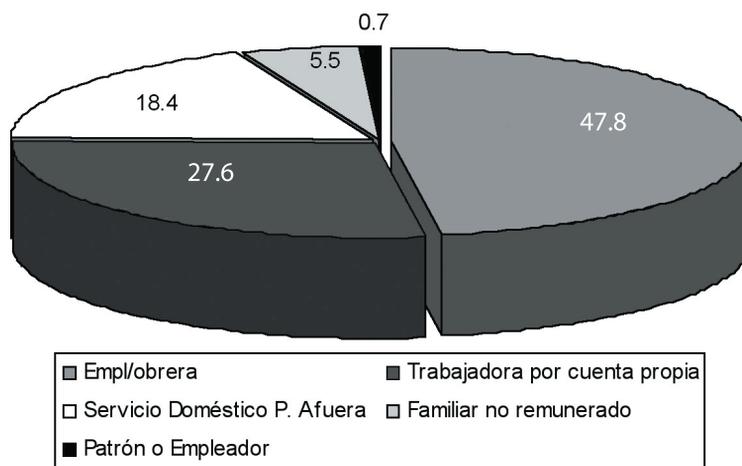
Categoría ocupacional mujeres rurales pobres mayores de 15 años



	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM
■ Empl/obrero	34.5	46	22.8	62.8	35.9	83.9	66.7	41	33.2	48.7	43.5	66.7	35.6
■ Trabajadora por cuenta propia	37.3	42.5	65.4	21.1	13.3	12.8	7.9	28.6	38.4	22.6	27.4	33.3	8.2
□ Servicio Doméstico P. Afuera	2.8	0	11.8	11.1	43	2.4	23.7	26.2	13.9	24	29	0	50.8
□ Familiar no remunerado	25.4	4.6	0	5	5.3	0.8	1.7	4.2	14.5	4.7	0	0	5.4
■ Patrón o Empleador	0	6.9	0	0	2.4	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: FAO, 2001.

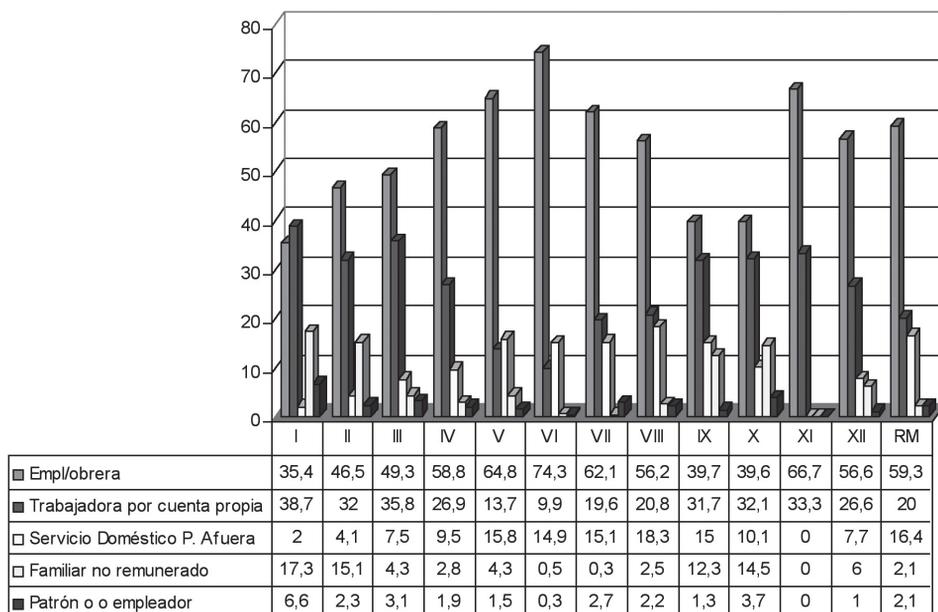
Promedio categoría ocupacional mujeres rurales pobres mayores de 15 años



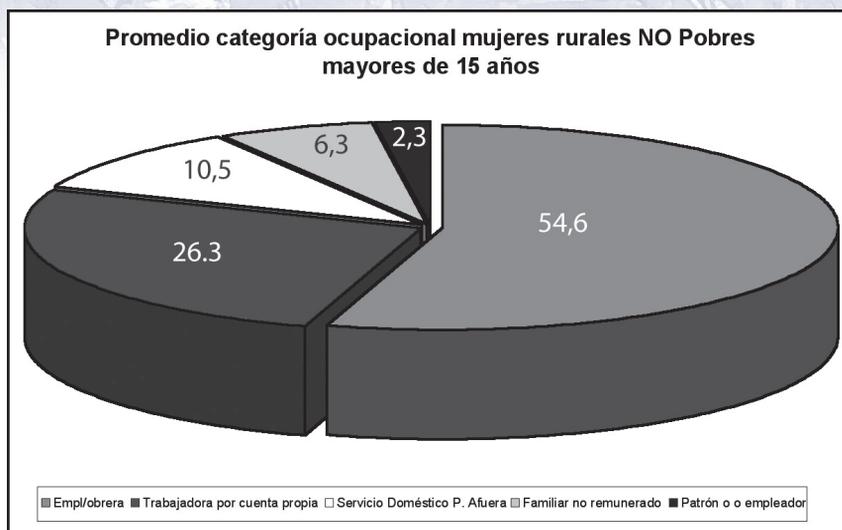
Fuente: FAO, 2001.

En el caso de las mujeres rurales no pobres se mantiene la tendencia señalada, pero con ciertas variaciones, es decir, aumenta el porcentaje de mujeres en la categoría ocupacional de empleadas u obreras en 6.8 puntos porcentuales, disminuye el porcentaje de mujeres trabajadoras por cuenta propia en 1,3 puntos porcentuales y el servicio doméstico puertas afuera en 7,9 puntos porcentuales, produciéndose un leve aumento en las categorías trabajo familiar remunerado y patrón o empleador.

Categoría ocupacional mujeres rurales NO pobres mayores de 15 años



Fuente: FAO, 2001.



Fuente: FAO, 2001.

El examen de los sectores de la economía en que se desempeñan las mujeres muestra en todas las regiones que aquellas que pertenecen a hogares bajo la línea de la pobreza se desempeñan en mayor proporción en actividades agrícolas, que son siempre las peor remuneradas. El promedio de ingresos de las mujeres en la agricultura, en el nivel nacional, fue en el año 2000 de \$ 94.557, mientras el de los hombres alcanzó a \$134.748. Quienes están sobre la línea de la pobreza se concentran en primer lugar en el área de servicios o del comercio, actividades con mayores niveles de remuneración. Si bien es cierto, que una parte importante de ellas se desempeña en el servicio doméstico o en empleos de baja calidad en el sector informal de la economía, también es cierto que existen más mujeres que hombres en empleos no agrícolas mejor remunerados, contribuyendo así a que una parte importante de los hogares rurales salga de la situación de pobreza.

Ocupados e ingreso promedio zona rural, por sexo y rama de actividad

Rama de actividad económica	Hombre			Mujer		
	Nº	%	Ingreso	Nº	%	Ingreso
Agricultura, caza, silvicultura, pesca	397.367	72,2	134.748	54.940	36,6	94.557
Explotación de minas y canteras	7.069	1,3	203.847	131	0,1	132.680
Industria manufacturera y artesanal	34.265	6,2	173.336	9.739	6,5	98.859

Electricidad, gas y agua	3.406	0,6	221.766	542	0,4	97.606
Construcción	30.812	5,6	152.440	676	0,5	173.709
Comercio, restauran, hoteles	27.230	4,9	191.598	28.570	19,0	149.864
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	15.420	2,8	215.997	2.079	1,4	248.044
Establecimientos financieros y seguros	2.984	0,5	434.034	1.653	1,1	226.015
Servicios comunales, sociales y personales	30.867	5,6	186.865	51.252	34,2	119.647
No bien especificada	697	0,1	231.737	405	0,3	108.129
Total	550.117	100,0	151.306	149.987	100,0	120.543

Fuente: MIDEPLAN, CASEN 2000.

En todas las regiones se constata que las condiciones de trabajo de las mujeres rurales muestran niveles de precariedad superiores a las de los sectores urbanos, y mayores también que las de la población masculina. En el año 2000, el 56,7% de las mujeres ocupadas en las zonas rurales no cotizaba en ningún sistema previsional.

Proporción de mujeres trabajadoras que no están cotizando

Zona Región	Urbano		Rural	
	Bajo la LP	Sobre la LP	Bajo la LP	Sobre la LP
I	64,1	32,9	92,3	74,3
II	60,4	29,9	75,9	70,3
III	47,0	29,2	85,0	46,8
IV	59,1	39,9	76,0	56,9
V	61,8	37,2	74,1	45,0
VI	55,3	30,3	74,7	38,9
VII	58,9	34,5	75,8	62,8
VIII	61,2	33,7	84,7	52,8

IX	61,0	31,3	80,6	64,6
X	80,6	64,6	68,7	32,7
XI	39,6	29,3	85,5	56,6
XII	S/i	S/i	S/i	S/i
RM	61,2	33,6	88,9	48,3

Fuente: FAO, 2001.

Mujeres productoras bajo los niveles de pobreza

El análisis desde la perspectiva de género de la información del estudio de A. Schejtman, permitió concluir que las productoras tenían sistemáticamente un menor acceso a la mayoría de los activos, situación que condiciona fuertemente los resultados de su producción agropecuaria. De esta forma, las cifras muestran una mayor representación de productoras en las explotaciones de menor tamaño, disponen en menor proporción de riego, utilizan en menor proporción maquinaria, tomando como ejemplo el uso de cualquier tipo de tractor. A pesar de ello, se estableció que las mujeres productoras tienen mayores niveles educacionales que los productores.

Productores y productoras individuales según región y tamaño de la propiedad

Región	Sexo	Explotaciones sin tierra	Menos de 1 há.	De 1 a menos de 5 há.	De 5 a menos de 10 há.	De 10 a menos de 20 há.	De 20 a menos de 50 há.	De 50 a menos de 100 há.
I	Mujeres	11,8	43,8	32,1	6,1	3,2	1,7	1,3
	Hombres	11,1	42,2	32,5	6,5	3,3	3,3	1,1
II	Mujeres	3,1	49,9	39,1	5,9	1,3	0,6	0,2
	Hombres	3,9	44,5	41,3	6,8	3,0	0,2	0,2
III	Mujeres	26,0	34,4	29,0	5,8	2,2	1,9	0,7
	Hombres	35,3	24,7	27,4	7,3	3,0	2,0	0,2
IV	Mujeres	5,9	40,1	38,1	9,1	4,6	1,7	0,6
	Hombres	8,3	30,1	38,7	12,0	6,6	3,3	1,1
V	Mujeres	4,0	50,2	29,8	7,4	4,5	2,9	1,3
	Hombres	4,8	45,1	31,4	8,3	5,2	3,4	1,9
VI	Mujeres	0,8	50,6	29,4	7,5	5,9	4,2	1,6
	Hombres	1,3	47,4	29,8	8,1	6,3	5,1	2,0

VII	Mujeres	0,8	24,4	40,5	14,1	10,3	7,7	2,2
	Hombres	2,4	25,6	37,6	12,3	10,8	8,7	2,7
VIII	Mujeres	S/i	S/i	S/i	S/i	S/i	S/i	S/i
	Hombres	S/i	S/i	S/i	S/i	S/i	S/i	S/i
IX	Mujeres	0,1	8,7	44,9	22,0	14,4	8,0	2,0
	Hombres	0,4	5,7	39,9	23,7	16,5	10,8	3,0
X	Mujeres	0,2	5,4	39,0	24,0	17,9	10,8	2,6
	Hombres	0,4	5,3	34,5	22,2	18,9	14,4	4,4
XI	Mujeres	2,7	5,5	24,0	17,8	11,6	25,3	13,0
	Hombres	2,4	2,6	26,2	9,4	16,5	23,0	19,9
XII	Mujeres	0,0	12,7	31,0	52,1	2,8	1,4	0
	Hombres	3,0	14,8	36,5	27,4	8,3	5,2	4,8
R.M.	Mujeres	4,8	34,5	40,4	8,9	6,2	3,9	1,4
	Hombres	8,6	33,7	34,6	10,9	6,2	4,4	1,6

Fuente: FAO, 2001.

Nivel de educación, según región y línea de pobreza

Región	Línea de la pobreza	Educación				
		Ninguna	Básica	Media	Técnica	Superior
I	VBP sobre LP	10,1	53,6	23,1	4,5	8,8
II	VBP bajo LP	15,6	58,9	18,2	2,3	5,0
	VBP sobre LP	30,6	56,1	9,8	1,7	1,7
III	VBP bajo LP	24,8	60,6	9,2	2,6	2,9
	VBP sobre LP	5,8	56,1	24,0	7,0	7,0
IV	VBP bajo LP	19,7	56,3	16,9	2,6	4,5
	VBP sobre LP	11,9	55,3	17,4	4,3	9,5
V	VBP bajo LP	22,8	65,3	7,3	1,1	1,5
	VBP sobre LP	6,3	37,3	31,6	5,2	19,5
VI	VBP bajo LP	9,8	54,9	19,8	4,5	11,0
	VBP sobre LP	6,1	47,5	27,5	4,8	14,1
VII	VBP bajo LP	14,3	66,1	14,3	2,2	3,0
	VBP sobre LP	8,6	54,3	23,8	3,7	9,7

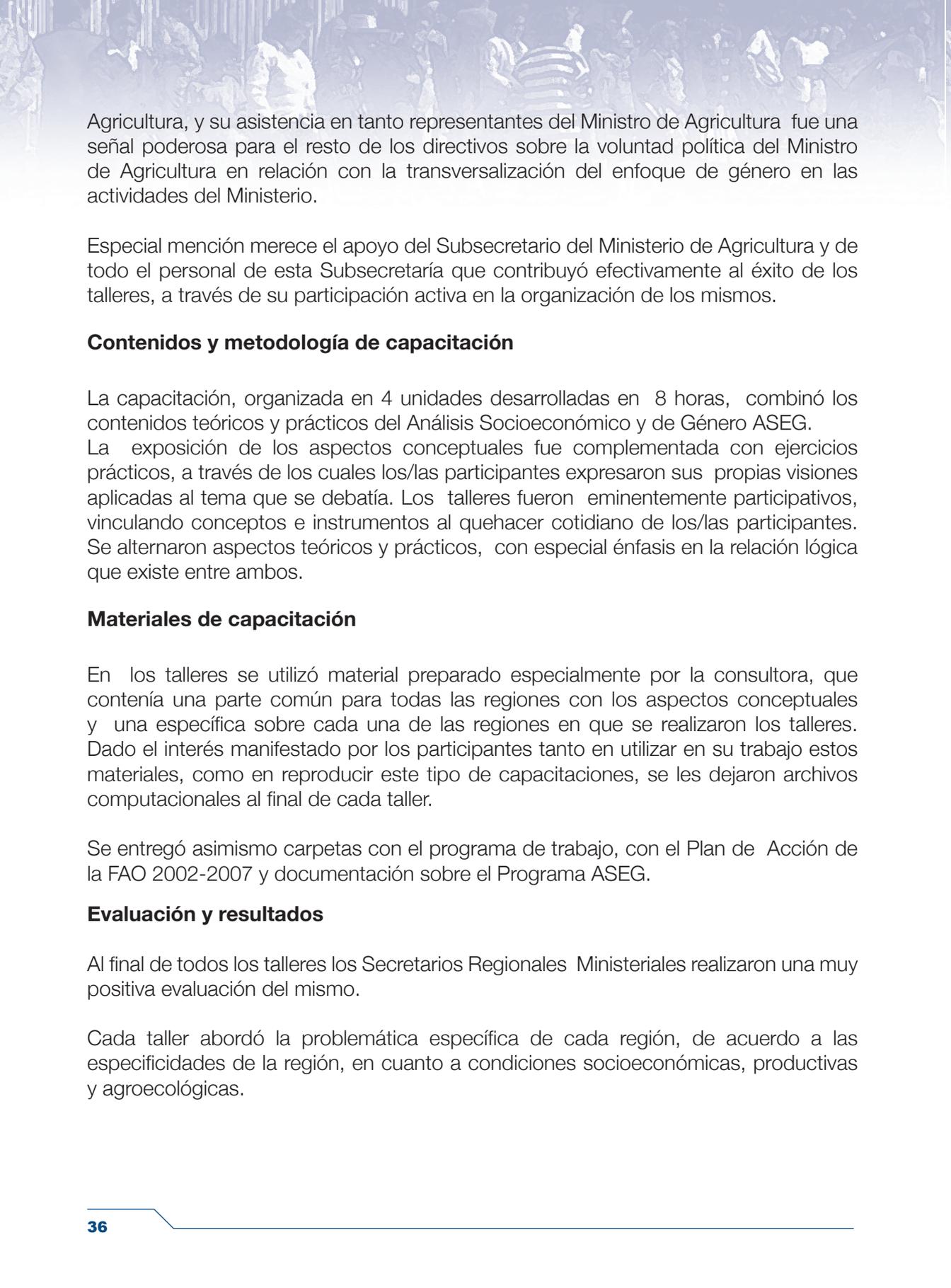
VIII	VBP bajo LP	13,9	67,3	12,8	1,8	4,1
	VBP sobre LP	10,9	60,3	19,3	2,0	7,5
IX	VBP bajo LP	14,5	68,7	12,2	1,5	3,1
	VBP sobre LP	18,9	61,8	13,5	1,6	4,2
X	VBP bajo LP	27,4	62,9	7,1	0,7	1,9
	VBP sobre LP	9,4	71,8	13,3	1,4	4,0
XI	VBP bajo LP	12,5	76,9	7,2	0,9	2,5
	VBP sobre LP	4,0	60,0	36,0	0,0	0,0
XII	VBP bajo LP	4,2	66,2	21,1	1,4	7,0
	VBP sobre LP	5,9	35,0	26,1	6,9	26,1
	VBP bajo LP	9,7	48,3	23,3	5,7	13,0

Fuente: FAO, 2001.

En el estudio señalado se plantea que existen en el país aproximadamente 120 mil explotaciones en las cuales la producción agropecuaria es insuficiente para obtener ingresos que les permitan alcanzar un valor igual o superior a la Línea de Pobreza. Al analizar los factores condicionantes de esta situación, se concluye que entre éstas existía una mayor representación aquellas en que la mujer era la productora. Sin embargo, dado que en los hogares rurales que corresponden a estas explotaciones existen además otros ingresos, una parte de ellos había superado la pobreza. Esto significa que, si los hogares rurales dependieran sólo de la producción agropecuaria, la pobreza en las zonas rurales sería mucho mayor.

Por último, es importante señalar que en el análisis realizado en los talleres se ha puesto énfasis en las condiciones de vida de las mujeres rurales pobres, en cada una de las regiones. Asimismo, como no es posible entender su situación en forma aislada, en la información estadística, se compara, cada vez que es posible, con las estadísticas de las mujeres de los sectores urbanos, poniendo así de relieve la brecha que persiste entre lo urbano y lo rural en Chile.

Tanto el MINAGRI como la FAO esperan que esta información en cada una de las regiones se complemente con información cualitativa o cuantitativa proveniente de otras fuentes disponibles en las regiones. Sólo así será posible obtener un adecuado cuadro de la situación de las mujeres rurales pobres en Chile. Entonces representará una verdadera contribución a la superación de las condiciones de discriminación de las mujeres y a fortalecer los esfuerzos destinados a la superación de la pobreza.



Agricultura, y su asistencia en tanto representantes del Ministro de Agricultura fue una señal poderosa para el resto de los directivos sobre la voluntad política del Ministro de Agricultura en relación con la transversalización del enfoque de género en las actividades del Ministerio.

Especial mención merece el apoyo del Subsecretario del Ministerio de Agricultura y de todo el personal de esta Subsecretaría que contribuyó efectivamente al éxito de los talleres, a través de su participación activa en la organización de los mismos.

Contenidos y metodología de capacitación

La capacitación, organizada en 4 unidades desarrolladas en 8 horas, combinó los contenidos teóricos y prácticos del Análisis Socioeconómico y de Género ASEG.

La exposición de los aspectos conceptuales fue complementada con ejercicios prácticos, a través de los cuales los/las participantes expresaron sus propias visiones aplicadas al tema que se debatía. Los talleres fueron eminentemente participativos, vinculando conceptos e instrumentos al quehacer cotidiano de los/las participantes. Se alternaron aspectos teóricos y prácticos, con especial énfasis en la relación lógica que existe entre ambos.

Materiales de capacitación

En los talleres se utilizó material preparado especialmente por la consultora, que contenía una parte común para todas las regiones con los aspectos conceptuales y una específica sobre cada una de las regiones en que se realizaron los talleres. Dado el interés manifestado por los participantes tanto en utilizar en su trabajo estos materiales, como en reproducir este tipo de capacitaciones, se les dejaron archivos computacionales al final de cada taller.

Se entregó asimismo carpetas con el programa de trabajo, con el Plan de Acción de la FAO 2002-2007 y documentación sobre el Programa ASEG.

Evaluación y resultados

Al final de todos los talleres los Secretarios Regionales Ministeriales realizaron una muy positiva evaluación del mismo.

Cada taller abordó la problemática específica de cada región, de acuerdo a las especificidades de la región, en cuanto a condiciones socioeconómicas, productivas y agroecológicas.

Se presenta a continuación un cuadro resumen con las especificidades regionales abordadas a partir del ASEG.

Resumen realidades abordadas por Región

REGIÓN	REALIDAD ABORDADA
I-II Región	Situación de pequeños productores y productoras en el altiplano, en los valles y zonas costeras. Situación de hombres y mujeres aymaras, quechuas y atacameños.
III Región	Producción frutícola de exportación Valles de Copiapó. Pequeña agricultura campesina del Valle del Huasco. Crianceros de caprinos.
IV Región	Producción frutícola de exportación en los Valles del Elqui y Choapa. Pequeña agricultura campesina. Crianceros caprinos.
V Región	Sistemas de producción agropecuario del seco costero, en las zonas de riego –fruticultura de exportación– y silvoagricultura de precordillera.
VI Región	Sistemas productivos del seco costero. Zonas de riego, especialmente fruticultura de exportación. Agricultura y silvicultura en la precordillera.
VII Región	Sistemas productivos seco costero, zonas de riego –fruticultura de exportación- Agricultura y silvicultura en la precordillera.
VIII Región	Pequeñas y pequeños productores/as en diferentes zonas agroecológicas de la región.
IX Región	Sistemas productivos de la cordillera, la costa y de las comunidades mapuches.
X Región	Ganadería, pequeña agricultura de la Isla de Chiloé y silvicultura.
XI Región	Explotación pecuaria y pequeñas explotaciones agropecuarias.
XII Región	Sistemas de producción pecuaria. Familias con ausencia de hombres.
Región Metropolitana	S/í.

Fue altamente apreciada por todos los participantes las condiciones materiales y de infraestructura en que se realizaron los talleres. La Comisión Asesora del Ministro de Agricultura para la Igualdad de Oportunidades organizó todos los talleres en lugares ad hoc, que permitieron una interacción activa lejos de los lugares de trabajo de los participantes, lo que permitió trabajar sin interferencias.

Asimismo es preciso valorar la disposición de todos los altos funcionarios que dispusieron de su tiempo para participar en los talleres. Los/as participantes agradecieron a la FAO y a la Comisión Asesora del Ministro de Agricultura para la Igualdad de Oportunidades por haber sido invitados/as a participar en los Talleres.

Resumen compromisos surgidos de los talleres por Región

REGIÓN	COMPROMISOS
I – II	Realizar en un año más, una evaluación sobre la aplicación del enfoque de género a todos los instrumentos que disponen los servicios del Minagri en la I y II regiones, planteándose como meta superar la indigencia de las mujeres rurales en estas regiones. Transversalizar con el enfoque ASEG, las estrategias de desarrollo de la I y II Región.
VI	Propone realizar esta capacitación a todos los funcionarios de los servicios del Minagri en la región. Adoptar medidas prácticas para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al interior de cada servicio.
Todas las regiones	Se consideró necesario contar con el apoyo de la FAO para sistematizar los aportes realizados por las autoridades regionales y provinciales en relación a la transversalización del enfoque de género a sus actividades.

Actividades de seguimiento

Las representantes de la Comisión Asesora del Ministro para la Igualdad de Oportunidades, así como otras autoridades del Ministerio de Agricultura solicitaron a la Sra. Marcela Ballara el apoyo de la FAO para completar esta actividad en el país en las regiones en que no se han realizado.

Se consideró asimismo que éstas deben contar con un apoyo de la FAO para la sistematización de los aportes realizados por las autoridades regionales y provinciales en relación con la transversalización del enfoque de género a sus actividades.

Caracterización de los participantes de los talleres ASEG¹⁰

En los talleres ASEG participaron 264 personas, 156 hombres (59,1%) y 108 mujeres (40,9%).

PARTICIPANTES TALLERES ASEG SEGÚN SEXO		
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	156	59,1
Mujer	108	40,9
Total	264	100,0

¹⁰ Información obtenida del registro de los/as participantes, procesada durante el trabajo de sistematización.

Para analizar este dato es interesante contrastarlo con el índice de diversidad de género¹¹ del Minagri para ver cómo varía la participación de hombres y mujeres en los talleres ASEG en relación a dicho indicador. El índice de diversidad de género, evidencia que el 70% de los funcionarios del Minagri son hombres y el 30% mujeres. Esta cifra da cuenta de una tendencia histórico-cultural a identificar el ámbito rural -productivo como espacio masculino, tendencia que se verifica al observar la alta presencia masculina en carreras vinculadas al sector tales como agronomía, veterinaria, técnico agrícola, etc.

Este dato marca el contexto desde el cuál debe realizarse el análisis y que permite plantear que la meta de la igualdad de género no puede estar dada por el 50% de participación de hombres y mujeres, pues la brecha entre ambos es tan alta que se requiere avanzar paso a paso hasta alcanzarla. Además, esto tienen relación con las cifras nacionales de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo.

Haciendo el cruce entre participación en los talleres e índice de diversidad de género, vemos que la participación de las mujeres en los talleres es superior a su participación en las instituciones (10,9 puntos porcentuales). Este dato tiene varias lecturas, por una parte es positivo pues se avanza en el acceso igualitario de hombres y mujeres a capacitación, pero por otra preocupa el hecho de que la mayor participación de las mujeres puede estar asociada a que los temas de equidad de género siguen siendo considerados ámbitos preferentemente femeninos, lo que implica el riesgo de encapsular los temas de género en las mujeres, lo que atentaría contra su proceso de transversalización.

Si analizamos este aspecto a nivel de las instituciones, se refuerza lo señalado, porque aun cuando se ha realizado un esfuerzo por equilibrar la participación de hombres y mujeres, continúa siendo un ámbito temático asociado preferentemente a mujeres, pues el porcentaje de participación de éstas en los talleres es superior al índice de diversidad de género de las instituciones.

PARTICIPANTES POR INSTITUCIÓN SEGÚN SEXO						
Instituciones	Hombre	%	Mujer	%	Total	Índice de diversidad de género Hombre/ mujer %
SAG	39	57	29	43	68	69-31
INDAP	49	66	25	34	74	72-28
INIA	11	48	12	52	23	64-36

¹¹ El índice de diversidad de género fue construido con información extraída del documento "Diagnóstico y plan de acción para la Igualdad de Oportunidades: Ministerio de Agricultura 2000 – 2010", publicado por la Comisión Asesora de Igualdad de Oportunidades del Minagri, enero 2001. Los datos utilizados consideran sólo a funcionarios/as de planta y no incorporan información sobre la Comisión Nacional de Riego, por no estar disponible en el documento.

CONAF	36	61	23	39	59	75-25
SEREMI	19	58	14	42	33	52-48
FUCOA	2	100	0	0	2	37-63
ODEPA	0	0	3	100	3	68-32
CNR	0	50	1	50	1	S/I
FIA	0	50	1	50	1	46-54
Total	156	59	108	41	264	

INSTITUCIONES SEGÚN NIVEL DE PARTICIPACIÓN		
Instituciones	Frecuencia	Porcentaje
SAG	68	25,8
INDAP	74	28,0
INIA	23	8,7
CONAF	59	22,0
SEREMI	33	12,5
FUCOA	2	0,8
ODEPA	3	1,1
CNR	1	0,4
FIA	1	0,4
Total	264	100,0

En relación a las instituciones a las cuales pertenecen los asistentes a los Talleres, vemos que Indap (28,0%), SAG (25,8%) y Conaf (22,0%) son las instituciones que más profesionales capacitan en la temática de género. Este dato, es interesante porque evidencia niveles de compromiso institucional con el tema, sin embargo, tiene que ser analizado con cautela, porque las instituciones son diversas en tamaño y número de funcionarios, lo cual altera su base de comparación. Asimismo, es importante consignar que Odepa, FIA y CNR no tienen sedes regionales lo cual explica su bajo nivel de participación. Además, las asistentes forman parte de la Comisión Asesora y en su calidad de coordinadoras de esta iniciativa no respondieron la encuesta. Sin embargo, es posible analizar el grado de voluntad regional de capacitar en equidad de género, destacándose las regiones V (11%), VII (11%), X (11,7%) y R.M. (11%), como aquellas que más profesionales participaron en la capacitación.¹²

¹² Es importante consignar para el caso de la IV Región existen referencias de un mayor número de participantes, sin embargo por diversas razones no fueron registrados en las listas.

REGIONES SEGÚN NIVEL DE PARTICIPACIÓN

Región	Frecuencia	Porcentaje
I Región	12	4,5
II Región	11	4,2
III Región	19	7,2
IV Región	6	2,3
V Región	29	11,0
VI Región	23	8,7
VII Región	29	11,0
VIII Región	21	8,0
IX Región	21	8,0
X Región	31	11,7
XI Región	14	5,3
XII Región	19	7,2
Región Metropolitana	29	11,0
Total	264	100,0

En cuanto a los cargos y niveles de responsabilidad de quienes participaron en el programa de capacitación, vemos que se cumple el objetivo de acceder a niveles directivos de las instituciones del Minagri en regiones. Esto se sustenta en el hecho de que un 53,7% de los/as asistentes pertenecen a cargos directivos (Seremi, Directores y subdirectores de servicios, Jefes de Área), un 35,6% pertenecen a niveles intermedios (Encargados y profesionales de Área, programa o proyecto) y sólo un 6,4% son de niveles técnicos o administrativos.

En este punto, se observa claramente el esfuerzo realizado por parte de las instituciones por traspasar información a quienes se encuentran en los niveles de toma de decisiones en las regiones. Este esfuerzo responde a compromisos institucionales y gubernamentales asumidos en relación a la transversalización de género, pero al mismo tiempo da cuenta de una voluntad política de parte de las autoridades, lo que es un avance cualitativo en relación a la equidad de género en el país.

PARTICIPANTES SEGÚN CARGO QUE OCUPA EN LA INSTITUCIÓN

Niveles	Cargos que desempeñan en la institución	Frecuencia	Porcentaje
Directivo	Secretario Regional Ministerial	13	4,9
	Directores y Subdirectores de Servicios	27	10,2
	Jefes de Área, Departamento o Programa	102	38,6
Intermedio	Encargados de Área, Programa o Proyecto	31	11,7
	Profesional de Área, Departamento o Programa	63	23,9
Funcionarios	Personal Técnico	8	3,0
	Personal Administrativo	9	3,4
	No contesta	11	4,2
	Total	264	100,0

Analizando este aspecto en relación a los cargos que ocupan los/as participantes, vemos que los niveles de jefatura están mayoritariamente en manos de hombres (108 hombres y 34 mujeres ocupan cargos de Seremi, Directores y subdirectores de servicios, jefes de área, departamento o programa). La mayor parte de las mujeres participantes se ubican en los niveles intermedios (57).

PARTICIPANTES POR CARGOS QUE OCUPAN, SEGÚN SEXO

Cargo	Hombre	Mujer	Total
Secretario Regional Ministerial	11	2	13
Directores y Subdirectores de Servicios	27	0	27
Jefes de Área, Departamento o Programa	70	32	102
Encargados de Área, Programa o Proyecto	11	20	31
Profesional de Área, Departamento o Programa	26	37	63
Personal Técnico	5	3	8
Personal Administrativo	2	7	9
No contesta	4	7	11
Total	156	108	264
Porcentaje	59,1%	40,9%	100,0%

3. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LOS TALLERES ASEG EN LAS REGIONES

La evaluación se planteó como objetivos conocer el grado de comprensión que los/as participantes de los talleres adquieren del marco conceptual ASEG, el manejo de las herramientas entregadas, su nivel de aplicación y el grado de incidencia en el fortalecimiento de la cooperación interinstitucional, todos resultados esperados del proceso de capacitación.

La evaluación se estructura en base al diseño y aplicación de una encuesta, la que fue enviada por sistema electrónico a todos/as los/as participantes de los talleres ASEG de cada una de las regiones. En la encuesta se incluyó un repertorio de preguntas combinadas –cerradas y abiertas– que fue autoaplicada por 174 personas, de un total de 264 participantes¹³. Esta muestra es representativa con un 95% de confiabilidad, porque sobrepasa los 156 casos mínimos requeridos para ello.

Las encuestas fueron tabuladas en el sistema computacional SPSS¹⁴, definiéndose variables que permitieron la construcción de cuadros de frecuencias y cruces de variables pertinentes. Los resultados fueron analizados y en adelante se entrega la información relevante obtenida.

En relación con las preguntas abiertas fueron codificadas y agrupadas en función de grandes ejes temáticos extraídos de las propias respuestas, lo cual permitió establecer frecuencias cuantitativas de utilidad para indicar tendencias de carácter más global.

3.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS Y LAS PARTICIPANTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS TALLERES ASEG

Participaron en el proceso de evaluación 174 personas, un 63% corresponde a hombres y un 36,8% mujeres. Este universo equivale al 65,9% del total de participantes en los talleres. Al desagregar por sexo el grado de participación en el proceso de evaluación, se observa que el nivel de participación de los hombres fue equivalente al 70% (110 hombres de un total de 156), mientras que para el caso de las mujeres su participación asciende a un 59%, (64 mujeres de un total de 108). Es interesante destacar la mayor participación de los hombres en la evaluación, lo cual constituye una buena señal del impacto del taller, en términos de haber reforzado el nivel de compromiso de parte de los hombres con el tema.

Si analizamos el grado de receptividad y respuesta de parte de las regiones en el

¹³ Además de los que contestaron la encuesta, un caso se encontraba con licencia médica, uno con vacaciones y cuatro ya no trabajaban en el Minagri.

¹⁴ Statistical Package for the Social Sciences.

proceso evaluativo, vemos que las regiones VIII y V son las que presentan mayor nivel de participación, porque un 80,9% y un 72,4% del total de participantes respondieron la encuesta respectivamente. Las regiones que tuvieron un menor nivel de participación fueron la III con un 21,0% y la X con un 29,0%.

PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN SEGÚN SEXO				
Región	Hombre	Mujer	Total	%Participación proceso evaluación¹⁵
I Región	7	1	8	66,3
II Región	5	2	7	63,6
III Región	3	1	4	21,0
IV Región	2	1	3	50,0
V Región	15	6	21	72,4
VI Región	11	5	16	69,5
VII Región	11	7	18	62,0
VIII Región	10	7	17	80,9
IX Región	11	8	19	38,0
X Región	17	9	26	29,0
XI Región	4	5	9	64,2
XII Región	6	6	12	63,1
Región Metropolitana	8	6	14	48,2
Total	110	64	174	56,0

Al hacer un análisis del nivel de participación en el proceso de evaluación según institución, es decir la relación entre el total de participantes versus el total de respuestas vemos que hay una participación diferenciada según Servicio en un rango que va entre un 33% a un 91%. Según orden decreciente hay una mayor participación de INIA, Seremi, Conaf, Indap. Tal como se señalara anteriormente, estos porcentajes son referenciales, porque en los casos de Odepa, FIA y CNR no tienen sedes regionales y sus participantes forman parte de la Comisión Asesora.

¹⁵ El porcentaje de participación se construye a partir de la relación entre total de participantes en el taller versus total de personas que responden la encuesta en cada región.

PARTICIPACIÓN EN PROCESO DE EVALUACIÓN POR INSTITUCIÓN SEGÚN SEXO

Institución	Hombre	Mujer	Total	% participación proceso evaluación
SAG	22	11	33	48,5
INDAP	32	16	48	64,8
INIA	11	10	21	91,3
CONAF	27	16	43	74,1
SEREMI	16	9	25	75,7
FUCOA ¹⁶	2	1	3	
ODEPA	0	1	1	33,3
CNR	0	0	0	0,0
FIA	0	0	0	0,0
Total	110	64	174	65,9

Si analizamos la participación en la evaluación según cargo, vemos que el mayor número de respuestas corresponde a personas que ocupan cargos de jefes de Área, departamento o programa (39,1%), profesionales de áreas (25,3%), y encargados de área, programa o proyecto (16,7%), lo cual es absolutamente consistente con el porcentaje de participación en el taller.

PARTICIPACIÓN SEGÚN CARGO

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Secretario Regional Ministerial	9	5,2
Directores y Subdirectores de Servicios	15	8,6
Jefes de Área, Departamento o Programa	68	39,1
Encargados de Área, Programa o Proyecto	29	16,7
Profesional de Área, Departamento o Programa	44	25,3
Personal Técnico	2	1,1
Personal Administrativo	7	4,0
Total	174	100,0

¹⁶ En el caso de Fucoa no se calculó el porcentaje de participación, porque según consta en las listas de participantes habrían asistido al curso dos personas, sin embargo respondieron la encuesta tres personas, lo cual puede conllevar a errores.

PARTICIPACIÓN SEGÚN CARGO Y SEXO

Cargo	Hombre	Mujer	Total	% sobre el total
Secretario Regional Ministerial	8	1	9	5,2
Directores y Subdirectores de Servicios	15	0	15	8,6
Jefes de Área, Departamento o Programa	46	22	68	39,1
Encargados de Área, Programa o Proyecto	9	20	29	16,7
Profesional de Área, Departamento o Programa	27	17	44	25,3
Personal Técnico	2	0	2	1,1
Personal Administrativo	3	4	7	4,0
Total	110	64	174	100,0

Un aspecto interesante que se analiza es el grado de movilidad laboral de los/as funcionarios capacitados, esto porque en general se argumenta que los cambios de cargo inciden negativamente en el proceso de transversalización de género, en la medida que se dota de conocimientos y habilidades al personal y al dejar el cargo se corre el riesgo de fuga de conocimientos, especialmente si la persona se va de la institución y/o ocupa otro cargo que conlleve a reanudar el proceso para aplicar dichos conocimientos en nuevas áreas.

En este caso, lo planteado debe ser analizado con cierta cautela para ponderar adecuadamente si esto constituye o no un factor de riesgo, porque de acuerdo a lo que muestran los datos, la movilidad de quienes participaron en los talleres alcanza al 23,6%, cifra no desestimable si tomamos en cuenta que aproximadamente 3 de cada 10 personas capacitadas, en la actualidad no ocupan el mismo cargo.

ROTACIÓN DE CARGOS

En relación al cargo que desempeñaba al momento de participar en el taller	Frecuencia	Porcentaje
Mismo cargo	129	74,1
Cambió de cargo	41	23,6
No responde	4	2,3
Total	174	100,0

Si analizamos el nivel de participación en otros cursos de género, un 20,7% de los/as encuestados/as responde haber asistido anteriormente a talleres de capacitación de género. Sin embargo, esta cifra no puede ser interpretada en términos absolutos, dado que un alto porcentaje de personas (37,4%) no responde la pregunta, por lo tanto este dato puede sufrir modificaciones. Dentro del total de personas que cuenta con cursos anteriores –36 personas en total– el 66,7% son mujeres y el 33,3% corresponde a hombres. Esto podría ser interpretado como un indicador de una situación bastante recurrente de relacionar los temas de género a mujeres, y por tanto a privilegiar mayoritariamente su participación en este tipo de cursos; o bien refleja una mayor disposición de parte de las mujeres por adquirir conocimiento que se relacionan con la posibilidad de propiciar cambios en favor de las mujeres. En este sentido, nos parece altamente valorable que en los Talleres ASEG, se haya alcanzado un 59,1% de participación de hombres, elemento que rompe esta tendencia anterior y además, evidencia un éxito en el objetivo de incorporar a los hombres en estos procesos formativos y reforzar su compromiso de lograr una mayor equidad de género en las políticas públicas.

PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE CAPACITACIÓN DE GÉNERO

Cursos de capacitación en género en los que ha participado	Frecuencia	Porcentaje
Sólo ASEG	73	42,0
ASEG y otros	36	20,7
No contesta	65	37,4
Total	174	100,0

PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE CAPACITACIÓN DE GÉNERO EN QUE HA PARTICIPADO SEGÚN SEXO

Cursos de capacitación de género en que han participado	Hombre	Mujer	Total
Sólo ASEG	44,0	29,0	73,0 ¹⁷
	60,3	39,7	100,0 ¹⁸
	78,6	54,7	67,0 ¹⁹
ASEG y otros	12,0	24,0	36,0
	33,3	66,7	100,0
	21,4	45,3	33,0
Total	56,0	53,0	109,0
	51,4	48,6	100,0
	100,0	100,0	100,0

En este cuadro no se consideran los 65 casos de personas que no responden.

Las cifras en relación al número de capacitaciones recibidas por los/as funcionarios/as de las instituciones del Minagri dan cuenta del esfuerzo realizado por el gobierno y sus diversas instituciones por transversalizar el enfoque de género, dado que un 91,7% de las personas que han participado en cursos anteriores, lo han hecho al menos en dos, tres o cuatro oportunidades.

Entre las instituciones que más esfuerzos han invertido en capacitar en el tema de género a sus funcionarios, destaca el Indap, pues más de la mitad de quienes respondieron la encuesta, cuentan con cursos de capacitación en el tema. La institución que le sigue es el SAG con un 33,3% de personas capacitadas anteriormente.

PARTICIPACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN DE GÉNERO

Número de cursos	Frecuencia	Porcentaje
2 Cursos	18	50,0
3 Cursos	6	16,7
4 Cursos	9	25,0
6 Cursos	2	5,6
7 Cursos	1	2,8
Total	36	100,0

UNIVERSO: Personas que participaron en ASEG y otros cursos.

¹⁷ Las cifras de esta fila indican el número de participantes.

¹⁸ Las cifras de esta fila indican el porcentaje de participantes según sexo.

¹⁹ Las cifras de esta fila indican el porcentaje comparado entre quienes participan por primera vez en talleres de género y quienes tienen experiencia.

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN CURSOS SEGÚN INSTITUCIÓN

INSTITUCIONES	Sólo ASEG	ASEG y otros	Total
SAG	14,0	7,0	21,0
	66,7	33,3	100,0
	19,2	20,0	19,4
INDAP	14,0	16,0	30,0
	46,7	53,3	100,0
	19,2	45,7	27,8
INIA	8,0	5,0	13,0
	61,5	38,5	100,0
	11,0	14,3	12,0
CONAF	28,0	3,0	31,0
	90,3	9,7	100,0
	38,4	8,6	28,7
SEREMI	9,0	4,0	13,0
	69,2	30,8	100,0
	12,3	11,4	12,0
Total	73,0	35,0	108,0
	67,6	32,4	100,0
	100,0	100,0	100,0

Nota: Este cuadro muestra la comparación entre quienes han participado en cursos anteriores y quienes lo hacen por primera vez, en cada institución, como asimismo el porcentaje de participación relativa, respecto del conjunto de instituciones.

3.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS SEGÚN OBJETIVOS ESPERADOS

3.2.1 Valoración, manejo y aplicación del Análisis Socioeconómico y de género

Uno de los primeros aspectos a evaluar fue la percepción de los participantes respecto al aporte del ASEG en su desarrollo profesional y personal. Los resultados de la encuesta indican que el 94,8% de los participantes valoran positivamente los talleres ASEG y lo consideran un aporte para su desarrollo y sólo un 5,2% plantea que no lo es.

APORTE DEL ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	165	94,8
No	9	5,2
Total	174	100,0

Al indagar respecto a cuáles son los argumentos relacionados con la valoración positiva de los talleres ASEG, vemos que se entregan argumentos múltiples. Sin embargo, los más significativos dicen relación con ampliar la visión del tema, comprender las diferencias y potencialidades de hombres y mujeres y valorar su aporte en el trabajo y la sociedad. Adicionalmente, reconocen que este enfoque ayuda en la toma de decisiones, que permite tener una visión distinta en el trabajo y hacer un análisis más integrado de la realidad.

¿CUÁL ES EL APOORTE DEL ANÁLISIS DE GÉNERO ?

	Frecuencia	Porcentaje
Entender diferencias y potencialidades de hombres y mujeres	21	12,7
Ayuda a la toma de decisiones desde perspectiva diferente	17	10,3
Ampliar visión del tema	24	14,5
Tener un enfoque distinto en el trabajo	17	10,3
Corregir y/o evitar discriminaciones	9	5,5
Poner en práctica políticas de igualdad	9	5,5
Hacer una análisis integrado de la realidad	13	7,9
Es necesario manejar estos temas	7	4,2
Valorar aporte de hombres y mujeres en trabajo y sociedad	21	12,7
Ayuda a integrar a la mujer a la sociedad	1	0,6
Es parte de las políticas públicas del Gobierno	7	4,2

Sirve para diagnosticar necesidades	4	2,4
Fortalece a la familia	1	0,6
Modificar o minimizar cultura machista	1	0,6
Adoptar una visión distinta a la tradicional	1	0,6
Respuesta no pertinente a la pregunta	3	1,8
No responde	9	5,5
Total	165	100,0

UNIVERSO: Personas que contestaron que análisis de género Sí es un aporte.

En relación al 5,2% de los/as entrevistados/as que responden que el análisis de género no es un aporte, más de la mitad de ellos no entrega argumentos que sustenten su afirmación; quienes sí argumentan plantean mayoritariamente que el componente de género no afecta la toma de decisiones. Otros dos casos, dan respuestas que no tienen relación directa con la pregunta.

¿POR QUÉ EL ANÁLISIS DE GÉNERO NO ES UN APORTE ?		
	Frecuencia	Porcentaje
Componente género no afecta la toma de decisiones	2	22,2
Los cargos directivos son de hombres	1	11,1
Ya manejaba conceptos	1	11,1
No responde	5	55,6
Total	9	100,0

UNIVERSO: Personas que contestaron que el análisis de género NO es un aporte.

Un segundo aspecto a medir fue el grado de comprensión de los contenidos abordados. Como lo muestra el cuadro siguiente, la mayoría de los participantes (97%) responden comprender plena o medianamente el enfoque. Sólo 4 personas no comprendieron los contenidos del taller. Estos resultados pueden ser interpretados como positivos en términos del logro de los objetivos propuestos en el curso, aun cuando un 56,9% de los asistentes declara haber comprendido medianamente el enfoque ASEG, resultado

no desestimable si se tiene en cuenta que se trata de un curso de un día de duración y que, por tanto, exige la asimilación de contenidos en un corto tiempo.

Al desagregar esta información según sexo, no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres, en términos de un mayor o menor nivel de comprensión de los conocimientos adquiridos.

COMPRESIÓN DEL ENFOQUE ASEG		
	Frecuencia	Porcentaje
Plenamente	70	40,2
Medianamente	99	56,9
No comprendió el enfoque	4	2,3
No responde	1	0,6
Total	174	100,0

Respecto de la utilidad de la aplicación de las herramientas aprendidas para el desarrollo de las tareas habituales, la mayoría de los/as participantes reconoce que el taller le entrega herramientas útiles para su trabajo. En general se observa que existe consenso entre hombres y mujeres respecto de esta valoración positiva, aun cuando en el caso de los hombres es mayor el porcentaje que suscribe esta afirmación.

Sin embargo, las razones que se argumentan en su mayoría son de un alto nivel de imprecisión por lo cual fueron catalogadas como “respuesta no pertinente o atingente a la consulta”, lo que equivale a un 31,5% de las respuestas. Si analizamos el conjunto de argumentos, podemos señalar que, en general, todos carecen del grado de precisión necesario que permita ponderar adecuadamente si en realidad se logra una comprensión y manejo adecuado de herramientas. Por ejemplo, un porcentaje importante de personas plantea que el taller aporta una visión nueva, más integral, que permite poner en práctica la igualdad de oportunidades, o manejar nuevos conceptos; afirmaciones todas que tienen relación con el marco conceptual, más que con el nivel de herramientas, lo cual abre la pregunta respecto de las capacidades y habilidades reales adquiridas para poner en práctica estas herramientas.

¿EL TALLER APORTA HERRAMIENTAS ÚTILES PARA EL DESARROLLO DE TAREAS HABITUALES?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	143	82,2
No	30	17,2
No responde	1	0,6
Total	174	100,0

APORTE DE LAS HERRAMIENTAS ENTREGADAS EN EL TALLER

	Frecuencia	Porcentaje
Aporta una visión nueva, más integral	32	22,4
Aporta herramientas técnicas	1	0,7
Poner en práctica la igualdad de oportunidades	18	12,6
Mejorar participación de mujeres dentro de la institución	4	2,8
Taller permite captar el tema, pero no aplicar	3	2,1
Mayor posicionamiento del tema dentro de la institución	1	0,7
Nuevos conceptos	12	8,4
Cambio del lenguaje verbal y escrito con enfoque de género	3	2,1
Herramientas utilizadas principalmente en vida privada	1	0,7
Responder de mejor manera demanda de usuarias	4	2,8
Reorientar programas y proyectos	7	4,9
Respuesta no pertinente a la pregunta	45	31,5
No responde	12	8,4
Total	143	100,0

UNIVERSO: Personas que dicen que el taller Sí aporta herramientas para el desarrollo de tareas habituales.

Respecto de percepciones diferenciadas entre hombres y mujeres en relación con el aporte del Taller en términos de entregar herramientas útiles para el trabajo no se observan diferencias significativas entre ambos sexos, salvo leves variaciones porcentuales.

EL TALLER APORTA HERRAMIENTAS ÚTILES PARA EL DESARROLLO DE TAREAS HABITUALES, SEGÚN SEXO			
	Hombre	Mujer	Total
Sí	92	51	143
	64,3	35,7	100,0
	84,4	79,7	82,7
No	17	13	30
	56,7	43,3	100,0
	15,6	20,3	17,3
Total	109	64	173
	63,0	37,0	100,0
	100,0	100,0	100,0

Nota: Este cuadro muestra la comparación entre quienes consideran que el talleres aporta herramientas útiles y quienes no lo creen. La primera fila muestra la frecuencia, la segunda el porcentaje según sexo y la tercera el porcentaje comparado de respuestas positivas y negativas según sexo.

Respecto de quienes consideran que el taller no aporta herramientas útiles para el trabajo, el mayor porcentaje de personas (36,7%) da argumentos ambiguos que fueron catalogados como “no pertinentes a la pregunta”, lo cual se ve reforzado si consideramos que un 26,7% plantea que el taller permite captar el tema pero no aplicar.

¿POR QUÉ CONSIDERA QUE EL TALLER NO APORTA HERRAMIENTAS ÚTILES?		
	Frecuencia	Porcentaje
No aplica género en su trabajo	3	10
Taller permite captar el tema, pero no aplicar	8	26,7
No hay problemas de género	3	10,0
Ya se usaba el enfoque	2	6,7

Respuesta no pertinente a la pregunta	11	36,7
No responde	3	10,0
Total	30	100,0

UNIVERSO: Personas que dicen que el taller NO aporta herramientas para el desarrollo de tareas habituales.

De lo anterior se podría deducir que una de las razones por las que gran parte de los/as encuestados/as reconocen comprender medianamente el enfoque ASEG, se debería a que habrían logrado comprender los planteamientos y conceptos, pero requieren un mayor manejo de esas herramientas para aplicarlas efectivamente.

Lo anterior podría sustentarse, si se considera que un poco más de la mitad de los/as encuestados/as declara no estar en condiciones de aplicar ASEG en su trabajo, tendencia que se mantiene si analizamos las respuestas según sexo. Las principales razones argumentadas es que requieren mayor capacitación y profundización del tema (43,2%); también se argumenta que el taller fue insuficiente para aplicar ASEG (18,2%), o bien que no recuerda la metodología (10,2%).

¿ESTÁ EN CONDICIONES DE APLICAR ASEG?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	83	47,7
No	88	50,6
No responde	3	1,7
Total	174	100,0

MOTIVOS POR LOS QUE CONSIDERA QUE NO ESTÁ EN CONDICIONES DE APLICAR ASEG		
	Frecuencia	Porcentaje
Falta capacitación y profundizar el tema	38	43,2
Complejidad del tema género	2	2,3
No es necesario	1	1,1
Dificultades institucionales	3	3,4
No recuerda la metodología	9	10,2
No comparte enfoque	1	1,1

Es responsabilidad de la institución hacerlo	3	3,4
Taller fue insuficiente para aplicar ASEG	16	18,2
No está dentro de su campo de acción	1	1,1
No se ha dado la oportunidad	1	1,1
Respuesta no pertinente a la pregunta	7	8,0
No responde	6	6,8
Total	88	100,0

UNIVERSO: Personas que dicen que NO están en condiciones de aplicar ASEG. No se consideran 3 casos de personas que no responden.

En relación al 47,7% de personas que plantea que está en condiciones de aplicar ASEG, al igual que en los casos anteriores, un porcentaje importante (18,1%) da respuestas no pertinentes a la pregunta o no responde, otro 18,1% reconoce que cuenta con herramientas para aplicar ASEG, un 15,7% plantea que estas ya se aplican, un 14,7% que podrían aplicarlas si fuera necesario o requerido, un 9,6% que tiene disposición personal para aplicarlas y un porcentaje similar, que plantea tener buena disposición, pero requiere mayor capacitación.

MOTIVOS POR LOS QUE CONSIDERA QUE SÍ ESTÁ EN CONDICIONES DE APLICAR ASEG		
	Frecuencia	Porcentaje
Cuenta con herramientas entregadas en taller	15	18,1
Disposición personal	8	9,6
Se podría aplicar si fuera necesario o requerido	12	14,5
Hay facilidades institucionales para aplicarlo	1	1,2
Ya se aplica	13	15,7
Requiere de mayor apoyo	2	2,4
Buena disposición, pero hay dificultades para aplicarlo	3	3,6

Buena disposición, pero falta capacitación	8	9,6
Se aplica sólo en aspectos cotidianos	6	7,2
Respuesta no pertinente a la pregunta	11	13,3
No responde	4	4,8
Total	83	100,0

UNIVERSO: Personas que dicen que Sí están en condiciones de aplicar ASEG.

Los antecedentes presentados pueden ser complementados a partir del análisis de la relación entre herramientas aprendidas durante el taller y puestas en práctica. Más de la mitad de las personas no responde o da respuestas que no tienen relación con la pregunta. Asimismo, un 13,2% plantea que no aplica ASEG, un porcentaje menor (6,3%) plantea que aplica algunos conceptos, otro grupo plantea que la herramienta ASEG permite reorientar programas y proyectos con enfoque de género y facilita el uso de estadísticas desagregadas por sexo.

HERRAMIENTAS APRENDIDAS DURANTE EL TALLER PUESTAS EN PRÁCTICA		
	Frecuencia	Porcentaje
Determinación de roles productivos y aporte económicos en la familia	2	1,1
Reuniones participativas	3	1,7
Reorientación de Programas y Proyectos con enfoque de género	9	5,2
Aplicación de algunos conceptos	11	6,3
Uso de estadísticas desagregadas por sexo	7	4,0
Contenidos insuficientes para puesta en práctica	5	2,9
No aplica ASEG	23	13,2
No recuerda metodologías	7	4,0

Igual distribución de oportunidades laborales en institución	10	5,7
Inclusión del enfoque de género en lenguaje oral y escrito	7	4,0
Respuesta no pertinente a la pregunta	14	8,0
No responde	76	43,7
Total	174	100

Al cruzar las respuestas relativas a si puede aplicar el enfoque ASEG con la que indaga respecto a si el taller entrega herramientas útiles para el desarrollo de tareas habituales, se observa un alto nivel de consistencia entre quienes responden positivamente a ambas preguntas. El 96,4% de la personas reconocen que el taller les aporta herramientas útiles y están en condiciones de aplicarlas, salvo un porcentaje poco significativo (3,6%) que plantea que aun cuando está en condiciones de aplicar ASEG, considera que el taller no le aportó herramientas útiles para sus tareas habituales. En relación a quienes responden que no están en condiciones de aplicar ASEG; un 70,1% reconoce que el Taller le aportó herramientas útiles para el desarrollo de sus tareas habituales. En estos casos valdría la pena preguntarse ¿por qué no está en condiciones de aplicarlas? ¿Será que se logra un nivel de comprensión muy global y que por tanto se carece de un mayor nivel de concreción? Elementos como los señalados deberían considerarse al momento de diseñar futuros talleres.

¿ESTÁ EN CONDICIONES DE APLICAR ASEG? / ¿EL TALLER APORTA HERRAMIENTAS ÚTILES PARA EL DESARROLLO DE TAREAS HABITUALES?				
		¿El taller aporta herramientas útiles para el desarrollo de tareas habituales?		Total
		Sí	No	
¿Está en condiciones de aplicar ASEG?	Sí	80	3	83
		96,4	3,6	100,0
		56,7	10,3	48,8
	No	61	26	87
	70,1	29,9	100,0	
	43,3	89,7	51,2	
Total		141	29	170
		82,9	17,1	100,0
		100,0	100,0	100,0

3.2.2 Facilitadores y/o barreras institucionales para la transversalización del enfoque de género

Si se analizan las principales motivaciones de las personas para participar en el taller, se logra constatar que el mayor porcentaje de ellas ha accedido a estos cursos por requerimiento institucional (44,3%), un 28,8% declara como motivo principal el convencimiento personal de la importancia del tema y el interés personal por conocer nuevos enfoques. Por su parte, un 22,4% de las personas señala que la principal motivación para participar en el taller fue el requerimiento institucional, pero simultáneamente el convencimiento personal, el interés profesional y todas las señaladas. De lo anterior, se puede colegir que el requerimiento institucional constituye el elemento fuerza principal.

Este hecho plantea la pregunta respecto de si este motivo puede incidir positiva o negativamente en los resultados y logros de los objetivos de los talleres. Al respecto, existe el riesgo de generar un rechazo o predisposición negativa para con el tema, pero también puede constituirse en un factor positivo que propone oportunidades a las personas para adquirir nuevos conocimientos, aun cuando no sean de su interés personal más directo. Desde nuestra perspectiva, en el caso específico de la problemática de género, por tratarse de un tema relativamente nuevo, que introduce una serie de elementos cuestionadores de los análisis tradicionales que se han hecho de la realidad sociocultural, y que conlleva implícita la necesidad de cambios culturales, nos parece válido y justificable que esta reflexión se plantee como parte de los requerimientos y políticas institucionales necesarios para abordar los temas del desarrollo desde perspectivas y enfoques orientados a lograr una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Si bien no contamos con elementos más específicos para saber si este hecho obstaculiza o favorece la aceptación y aplicación de este enfoque por parte de las personas en su campo de trabajo, es un hecho que la transversalización de género se está logrando gracias al compromiso asumido por el Gobierno y por la existencia de mecanismos a través de los cuales se exige a las instituciones trabajar en esta línea. De no existir esa voluntad política, probablemente no se habría avanzado de la misma manera y los resultados de los talleres ASEG seguramente serían diferentes.

MOTIVACIONES PARA PARTICIPAR EN EL TALLER

	Frecuencia	Porcentaje
Requerimiento institucional	77	44,3
Convencimiento personal de la importancia del tema	25	14,4
Interés profesional por conocer nuevos enfoques	25	14,4
Requerimiento institucional y convencimiento personal	14	8,0
Convencimiento personal e interés profesional	4	2,3
Requerimiento institucional e interés profesional	9	5,2
Req. institucional, convenc. personal e interés profesional	16	9,2
No responde	4	2,3
Total	174	100,0

Uno de los objetivos de este programa de capacitación es ampliar conocimientos y entregar herramientas prácticas a ser aplicadas en el trabajo cotidiano. Por lo tanto, un aspecto interesante de analizar es de qué manera los/as participantes del taller difunden los conocimientos adquiridos. Si se considera a ambos sexos, las cifras muestran que un 67,6% declara que difunde dentro de su institución los conceptos y metodologías aprendidas y un 32,4% plantea que no lo hace. Si analizamos el grado de responsabilidad con que hombres y mujeres han asumido las tareas de difusión, observamos que los hombres han asumido un mayor nivel de compromiso dado que el 70,1% de ellos declara que ha asumido este desafío y un 29,9% que no lo hace. En el caso de las mujeres, el porcentaje que ha asumido esta responsabilidad es levemente menor y asciende a un 63,5%, mientras un 36,5% declara que no ha asumido esta responsabilidad.

Es importante señalar que la capacidad o responsabilidad de difundir los contenidos aprendidos también se relacionan con el tipo de trabajo que desempeñan hombres y mujeres y las oportunidades reales de hacer efectivo este compromiso.

ASUME RESPONSABILIDAD DE DIFUNDIR DENTRO DE LA INSTITUCIÓN LOS CONCEPTOS Y METODOLOGÍAS APRENDIDOS EN EL TALLER , SEGÚN SEXO

	Hombre	Mujer	Total
Sí	75,0	40,0	115,0
	65,2	34,8	100,0
	70,1	63,5	67,6
No	32,0	23,0	55,0
	58,2	41,8	100,0
	29,9	36,5	32,4
Total	107,0	63,0	170,0
	62,9	37,1	100,0
	100,0	100,0	100,0

Nota: Este cuadro muestra la comparación entre quienes asumen la responsabilidad de difundir lo aprendido y quienes no lo hacen, según sexo. La primera fila muestra la frecuencia, la segunda el porcentaje según sexo y la tercera el porcentaje comparado de respuestas positivas y negativas según sexo.

Entre quienes han asumido la responsabilidad de difundir los contenidos aprendidos utilizan como mecanismos o medios principales, la conversación informal y las reuniones de equipo y el 42,9% restante utiliza mecanismos diversos tal como se señalan en el cuadro siguiente.

FORMAS DE RESPONSABILIZARSE POR LA DIFUSIÓN DE CONCEPTOS Y METODOLOGÍAS ENTREGADAS EN EL TALLER

	Frecuencia	Porcentaje
Incorporando análisis de género en planificación y operación	8	6,7
Conversación informal	35	29,4
Reuniones de equipo	33	27,7
Mesa de Mujer Rural y otros espacio de interlocución	5	4,2
A través de documentos	6	5,0
Dar cuenta a Directivos y Jefes de Unidades	8	6,7
Perspectiva de género en contrataciones y asig. Responsable	3	2,5
A través de boletín regional	1	0,8

Velando por cumplimiento de directrices del nivel central	1	0,8
Realizando talleres internos	2	1,7
Aplicándolo en la práctica	4	3,4
Facilitando participación de funcionarios en taller de género	2	1,7
Respaldando medidas surgidas del Minagri	1	0,8
Respuesta no pertinente a la pregunta	3	2,5
No responde	7	5,9
Total	119	100,0

Esta situación plantea la necesidad de generar espacios o desarrollar mecanismos más formales para optimizar las labores de traspaso y difusión de conocimientos y enfoques al interior de las instituciones.

A pesar del alto nivel de traspaso por vía informal, los encuestados/as reconocen que en sus instituciones existen las condiciones y facilidades para difundir y aplicar este enfoque. Lo que es coherente con el 25,3% de personas que aseguran que no existen limitaciones institucionales para difundir el enfoque de género.

En relación a cómo las instituciones generan y estimulan la creación de espacios para difundir la información, el 75,3% de los/as participantes declara que existen las condiciones y facilidades para difundir el tema.

¿LA INSTITUCIÓN DA FACILIDADES PARA DIFUNDIR LA INFORMACIÓN?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	131	75,3
No	25	14,4
No responde	18	10,3
Total	174	100,0

Sin embargo, al indagar respecto de las dificultades o barreras que se observan en la institución respecto a este tema, el abanico de respuestas se amplía como asimismo su contenido crítico. Por ejemplo, sólo el 25,3% de los/as entrevistados/as plantea que dentro de sus instituciones no existe ninguna dificultad respecto de esta temática.

En un 13,2% de personas sus respuestas no tienen relación con la pregunta o no responden, y un 61,5% restante plantea observaciones críticas de diversa naturaleza. Tal como aparece en el cuadro, hay reflexiones interesantes, porque en la medida que dentro de las instituciones existan voces críticas y un diagnóstico adecuado respecto de los principales obstáculos, es posible transformarlo en un elemento de cambio importante.

DIFICULTADES QUE OBSERVA EN SU INSTITUCIÓN RESPECTO A ESTA TEMÁTICA		
	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna dificultad	44	25,3
Forzar una perspectiva que está implícita en instrumentos	1	0,6
Análisis serio, más allá de indicación a cumplir	9	5,2
Tema requiere mayor difusión y posicionamiento	11	6,3
Restricciones legales impiden cambios	2	1,1
Resistencia de profesionales/funcionarios	6	3,4
Falta compromiso	7	4,0
Falta apoyo de profesional en el tema	1	0,6
Falta conocimiento y valoración del tema	29	16,7
Es necesario una política al respecto	9	5,2
Falta adecuar instrumentos	1	0,6
Enfoque de género dirigido a usuarios/as no a institución	3	1,7
Brechas de género dentro de la institución	8	4,6
Mala difusión del tema, provocando rechazos	1	0,6
No es un tema de interés	19	10,9
Respuesta no atingente a la pregunta	17	9,8
No responde	6	3,4
Total	174	100,0

Frente a la pregunta por acciones concretas que se han realizado a nivel institucional para incorporar la temática de género, las personas reconocen la importancia del Programa de Mejoramiento de la Gestión en su componente género para instalar el tema en las instituciones. A partir de este, se han comprometido una serie de estrategias como capacitaciones, revisión de instrumentos para favorecer el acceso igualitario de hombres y mujeres, generación de estadísticas e indicadores de género que permitan evaluar y hacer seguimiento; fortalecimiento de espacios interinstitucionales de interlocución en torno a la problemática de las mujeres rurales (Mesa Mujer rural) y elaboración de material de difusión respecto del tema, como las más mencionadas.

ACCIONES CONCRETAS QUE HA REALIZADO LA INSTITUCIÓN PARA INCORPORAR LA TEMÁTICA GÉNERO		
	Frecuencia	Porcentaje
Capacitaciones	26	10,8
Es parte del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)	36	15,0
Fomentar la participación de hombres y mujeres en proyectos	33	13,8
Incorporar indicadores de diversidad de género en la institución.	27	11,3
Generación de indicadores desagregados por sexo	19	7,9
Incorporación del enfoque de género en líneas de gestión	1	0,4
Fortalecer Mesa de Mujer Rural y otras instancias	13	5,4
Elaboración de manual, documentos, cartillas, videos, etc.	11	4,6
Designación de encargado/a de género	3	1,3
Existe programa especial	3	1,3
Facilitar participación de funcionarios/as en talleres	6	2,5
Convenio con Prodemu	9	3,8
Encuentro de mujeres del Agro	1	0,4
Coordinación con Sernam	2	0,8

Incorporación enfoque de género en lenguaje verbal y escrito	4	1,7
Incluir mujeres en reuniones participativas	1	0,4
Compromiso con Plan Regional de Igualdad de Oportunidades	2	0,8
No sabe	5	2,1
Ninguna	7	2,9
Respuesta no atingente a la pregunta	16	6,7
No responde	15	6,3
TOTAL	240	100,0

UNIVERSO: Todas las acciones propuestas, respuesta multivariada.

Respecto de las propuestas sugeridas por los/as entrevistados/as para abordar el tema en la institución, un mayor número de personas plantea la necesidad de dar continuidad a los programas de capacitación, tanto en los aspectos teóricos como prácticos, como asimismo en relación a difundir y socializar el tema en todos los niveles. También se plantea la necesidad de lograr mayor compromiso de parte de algunas autoridades con el tema.

La diversidad de sugerencias planteadas da cuenta de un estado de situación del tema en las instituciones en el que si bien hay progresos, es preciso avanzar en distintos campos y niveles de especialidad, dado que muchas de ellas tienen un carácter específico y están referidas a campos de acción particulares de las instituciones, por lo tanto, constituyen elementos importantes a ser considerados en los procesos de transversalización del género.

SUGERENCIAS PARA ABORDAR TEMÁTICA GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
Continuar capacitando en aspecto teóricos y prácticos	57	29,7
Difundir y socializar el tema en todos los niveles	26	13,5
Programa de trabajo permanente con especialista	3	1,6
Mejorar participación de mujeres al interior institución	8	4,2

Involucrar a todo el personal y a los/as funcionarios/as	13	6,8
Facilitar acceso de productoras a instrumentos	4	2,1
Capacitar operadores externos	4	2,1
Talleres con pobladores rurales para recoger su realidad	5	2,6
Mantener política actual	10	5,2
Dar las mismas posibilidades a hombres y mujeres	1	0,5
Análisis profundo realizado en conjunto con funcionarios/as	6	3,1
Coordinación de acciones interinstitucionales	1	0,5
Que autoridades den mayor prioridad al tema	14	7,3
Implementar una política al respecto	5	2,6
No aplica	1	0,5
Respuesta no pertinente a la pregunta	3	1,6
No sugiere, no responde	31	16,1
TOTAL	192	100,0

UNIVERSO: Todas las sugerencias, respuesta multivariada.

3.2.3 Políticas públicas, gobiernos regionales, locales y enfoque de género

El principal objetivo en este punto, es evaluar de qué manera el programa ASEG ha contribuido a fortalecer los vínculos de cooperación interinstitucional para favorecer la equidad de género.

Respecto al aporte del enfoque ASEG en el desarrollo de estrategias regionales para la igualdad de oportunidades, más del 90% de los/as encuestados/as, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres, plantean que ASEG efectivamente es un aporte.

¿CREE QUE EL ENFOQUE ASEG APORTA AL DESARROLLO DE ESTRATEGIAS REGIONALES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	160	92,0
No	7	4,0
No sabe	1	0,6
No responde	6	3,4
Total	174	100

Si se analiza la oportunidad que han tenido los funcionarios de los distintos servicios para difundir en instancias locales y regionales, podemos constatar que el 43,1% ha tenido la oportunidad de difundir, un 39,7% no la ha tenido y un 17,2% no respondió a la pregunta. Es importante señalar, que en este caso, se reitera una situación señalada en puntos anteriores donde se produce una alta valoración de los aportes del enfoque, sin embargo, en su aplicación se observan mayores dificultades.

¿HA TENIDO OPORTUNIDAD DE DIFUNDIR EL ENFOQUE ASEG EN INSTANCIAS LOCALES Y REGIONALES?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	75	43,1
No	69	39,7
No responde	30	17,2
Total	174	100,0

Si analizamos el nivel de participación de hombres y mujeres en la difusión de este enfoque en instancias locales y regionales según sexo, se observa una mayor participación de parte de los hombres (55,1%) que de las mujeres (47,3%). De lo anterior se podrían inferir una relación entre nivel de participación y cargo que ocupan hombres y mujeres, porque en general, los hombres desempeñan cargos que se vinculan de manera más directa con responsabilidades de representación en instancias locales y regionales, que favorecen su mayor vinculación con otros.

¿HA DIFUNDIDO EL ENFOQUE EN INSTANCIAS LOCALES Y REGIONALES?, SEGÚN SEXO

	Hombre	Mujer	Total
Sí	49	26	75
	65,3	34,7	100,0
	55,1	47,3	52,1
No	40	29	69
	58,0	42,0	100,0
	44,9	52,7	47,9
Total	89	55	144
	61,8	38,2	100
	100	100	100

Nota: Este cuadro muestra la comparación entre quienes han difundido el enfoque y quienes no lo han hecho, según sexo. La primera fila muestra la frecuencia, la segunda el porcentaje según sexo y la tercera el porcentaje comparado de respuestas positivas y negativas según sexo.

De los 75 casos que responde haber tenido la oportunidad de difundir el enfoque ASEG en instancias locales y regionales, lamentablemente no es posible hacer un análisis en mayor profundidad dado que un porcentaje importante de personas (49,3%) no responde la pregunta. En segundo lugar de significación (21,3%) se encuentran quienes plantean que la difusión se hace en el desarrollo del trabajo y un porcentaje menos significativo plantea que esto se hace en reuniones de trabajo o de manera informal. Sólo un 5,3% de los/as encuestadas plantean que lo hacen a través de medios más formales como documentos o cartillas de trabajo.

FORMAS DE DIFUNDIR EL ENFOQUE EN INSTANCIAS LOCALES Y REGIONALES

	Frecuencia	Porcentaje
En reuniones de trabajo	7	9,3
De manera informal	7	9,3
A través de documentos, cartillas, medios de comunicación	4	5,3
En el desarrollo del trabajo	16	21,3
No se transversaliza el tema	2	2,7
No hay instancias para hacerlo	1	1,3

Respuesta no pertinente a la pregunta	1	1,3
No responde	37	49,3
Total	75	100,0

UNIVERSO: Personas que contestaron que SI difunden.

A partir de las respuestas entregadas por las personas que difunden ASEG, fue posible establecer una nueva categorización respecto al lugar donde han difundido el enfoque de género. Al respecto, llama la atención que un porcentaje importante de los/as entrevistadas/os plantee que esto lo ha hecho en instancias con agricultores/as, lo cual pone en evidencia el interés por incorporar a los/as usuarios/as dentro de este proceso. Por su parte, en orden de importancia decreciente hay quienes plantean que esto se ha hecho al interior de la institución o en instancias interinstitucionales.

LUGARES DONDE HA DIFUNDIDO EL ENFOQUE DE GÉNERO		
	Frecuencia	Porcentaje
Al interior de la institución	8	20,0
En instancias interinstitucionales	6	15,0
En instancias con agricultores/as	22	55,0
En trabajo cotidiano	1	2,5
No responde	3	7,5
Total	40	100,0

UNIVERSO: Sólo los que se refirieron a lugar, ya que no fue algo que se preguntara directamente.

De los 69 casos que respondieron no haber tenido la oportunidad de difundir el enfoque ASEG en instancias locales y regionales, el mayor porcentaje de ellos (39,1%) no aporta elementos que den cuenta de los motivos, porque no responden a la pregunta. Un 17,4% argumenta que esto se debe al tipo de trabajo que desempeña, otro 17,4% a que no hay instancias para hacerlo, y un 11,6% plantea que no maneja el tema. En las siguientes capacitaciones se podría trabajar de modo especial el tema de la transversalización interinstitucional y el trabajo coordinado para la equidad de género. Asimismo, es necesario reforzar las instancias que existen para ello, como son las mesas regionales de la Mujer Rural.

MOTIVOS POR LOS QUE NO DIFUNDE

	Frecuencia	Porcentaje
Por el cargo que desempeña	12	17,4
No se transversaliza el tema	1	1,4
Es tarea del Sernam	1	1,4
No es necesario, enfoque está incorporado en la institución	2	2,9
Falta tiempo	2	2,9
No maneja el tema	8	11,6
No hay instancias para hacerlo	12	17,4
No indican motivo	2	2,9
Respuesta no pertinente a la pregunta	2	2,9
No responde	27	39,1
Total	69	100,0

Respecto a la existencia de instancias de coordinación interinstitucional para abordar esta temática no existe consenso entre los/as participantes, dado que un 46% de ellos plantea que sí existen y un 41,4% plantea lo contrario, no habiendo diferencias significativas entre hombres y mujeres. En este punto, sería interesante hacer una revisión de las instancias formales de coordinación interinstitucional presentes en los objetivos y prioridades que las articulan, de manera de poder establecer de modo más preciso los obstáculos que se mantienen para abordar esta temática en esos espacios de coordinación interinstitucional.

EXISTENCIA DE INSTANCIAS DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA ABORDAR TEMÁTICA DE GÉNERO

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	80	46,0
No	72	41,4
No sabe	8	4,6
No responde	14	8,0
Total	174	100,0

Es evidente que el tema de coordinación interinstitucional no es una tarea fácil, porque aun se reitera la tendencia a desarrollar un trabajo centrado principalmente en el campo de interés y facultades de cada institución como una de las prioridades centrales de su quehacer. Sin embargo, es importante dentro de este contexto que un 32,8% de los/as encuestados/as hayan planteado que han establecido vínculos de cooperación para abordar esta temática, lo cual da cuenta de que estamos frente a un proceso que va adquiriendo relevancia gradualmente.

ESTABLECIMIENTO DE VÍNCULOS DE COOPERACIÓN CON OTROS SERVICIOS DEL MINAGRI PARA ABORDAR ESTA TEMÁTICA		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	57	32,8
No	111	63,8
No sabe	1	0,6
No responde	5	2,9
Total	174	100,0

Analizando este aspecto por institución, vemos como es de esperar por el rol que cumple y las facultades que desempeña, las Secretarías Regionales Ministeriales son las que establecen mayores vínculos de cooperación con los distintos servicios dependientes del Minagri (27,3%). En segundo nivel de importancia se ubica Indap con un nivel de participación equivalente al 21,8%, SAG con un 20,0%, Conaf con un 18,2% e INIA con un 12,7%. Si bien estas cifras no permiten mayores grados de generalización, al menos muestran ciertas tendencias que valdría la pena tener en consideración cuando se diseñan estrategias de cooperación interinstitucional al interior del Minagri.

ESTABLECIMIENTO DE VÍNCULOS DE COOPERACIÓN CON OTROS SERVICIOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA PARA ABORDAR ESTA TEMÁTICA, SEGÚN SERVICIO			
	Sí	No	Total
SAG	11	21	32
	34,4	65,6	100,0
	20,0	19,3	19,5
INDAP	12	33	45
	26,7	73,3	100,0
	21,8	30,3	27,4

INIA	7 33,3 12,7	14 66,7 12,8	21 100,0 12,8
CONAF	10 23,8 18,2	32 76,2 29,4	42 100,0 25,6
SEREMI	15 62,5 27,3	9 37,5 8,3	24 100,0 14,6
Total	55 33,5 100,0	109 66,5 100,0	164 100,0 100,0

Nota: Este cuadro muestra la comparación entre quienes establecen vínculos de cooperación y quienes no lo hacen, según institución. La primera fila muestra la frecuencia por institución; la segunda el porcentaje según institución y, la tercera; el porcentaje comparado de respuestas positivas y negativas respecto del conjunto de las instituciones.

Un análisis más detallado, en relación con quienes reconocen que existen vínculos de cooperación muestra que los mayores esfuerzos han estado dirigidos hacia el establecimiento de vínculos de cooperación con instituciones del Minagri, un porcentaje no desestimable, 19,3% plantea el establecimiento de vínculos de cooperación con otras instituciones públicas, especialmente aquellas abocadas a abrir mayores oportunidades a las mujeres –Sernam, Prodemu- En un mismo nivel de significación aparece la Mesa de Mujer Rural como un espacio que posibilita la cooperación con otros servicios, pero además con organizaciones de la sociedad civil.

ÁMBITOS DE COOPERACIÓN CON OTROS SERVICIOS		
	Frecuencia	Porcentaje
Mesa Mujer Rural	11	19,3
Con otras instituciones del Minagri	19	33,3
Con Municipios	2	3,5
Con otras instituciones públicas: Sernam, Prodemu, Sence, etc	11	19,3
No ha existido al posibilidad	1	1,8

Respuesta no pertinente a la pregunta	6	10,5
No responde	7	12,3
Total	57	100,0

UNIVERSO: Personas que sí han establecido vínculos de cooperación.

De las 111 personas que respondieron no haber establecido vínculos de cooperación con otros servicios del Minagri para abordar esta temática, la mayor parte de ellos no fundamenta su respuesta (54,1%) y quienes lo hacen plantean la inexistencia de oportunidades para establecer vínculos (20,7%), como asimismo declaran que esto no forma parte de su ámbito de acción (15,3%).

MOTIVOS POR LOS QUE NO ESTABLECEN VÍNCULOS DE COOPERACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
No es mi ámbito de acción	10	9,0
Sólo informalmente	2	1,8
La coordinación está en otras instancias	7	6,3
No ha existido la posibilidad	23	20,7
La cooperación interinstitucional tiene otras prioridades	1	0,9
Respuesta no pertinente a la pregunta	8	7,2
No responde	60	54,1
Total	111	100,0

Teniendo en consideración que las metas establecidas por cada institución en materia de equidad de género se desprenden de los objetivos y compromisos ministeriales y que constituyen una importante herramienta para avanzar en el proceso de transversalización de género, nos pareció importante analizar el nivel de conocimiento que los/as funcionarios/as tienen respecto de estas directrices. Al respecto, se observa que el 62,1% de los/as encuestados/as conoce dichas metas, y que un 35,1% no las conoce. Esta situación plantea el desafío de generar los mecanismos de difusión apropiados para que éstas sean conocidas por todos los funcionarios/as en los distintos estamentos.

CONOCIMIENTO DE METAS MINISTERIALES CON ENFOQUE DE GÉNERO ESTABLECIDAS POR LA INSTITUCIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	108	62,1
No	61	35,1
No responde	5	2,9
Total	174	100,0

Si analizamos el grado de conocimiento de las metas ministeriales según sexo, se observa un mayor conocimiento de parte de las mujeres en, al menos, 9,4 puntos porcentuales respecto de los hombres.

CONOCIMIENTO DE METAS MINISTERIALES CON ENFOQUE DE GÉNERO ESTABLECIDAS POR LA INSTITUCIÓN , SEGÚN SEXO

	Hombre	Mujer	Total
Sí	66	42	108
	61,1	38,9	100,0
	60,6	70,0	63,9
No	43	18	61
	70,5	29,5	100,0
	39,4	30,0	36,1
Total	109	60	169
	64,5	35,5	100
	100	100	100

Nota: Este cuadro muestra la comparación entre quienes tienen conocimiento de las metas ministeriales y quienes no, según sexo. La primera fila muestra la frecuencia por sexo, la segunda el porcentaje según sexo y la tercera el porcentaje comparado de respuestas positivas y negativas por sexo.

En relación al grado de conocimiento de las metas ministeriales según institución, tomando aquellos datos que se desprenden del análisis comparativo entre instituciones y número de participantes que responden positivamente a la pregunta, vemos que al interior de Indap hay un mayor porcentaje de personas que las conoce (35,8%). En orden decreciente, se ubica Conaf con un 24,5%, SAG con un 16,0%, Seremi con un 14,2% e INIA con un 9,4%. El cuadro siguiente ofrece la oportunidad de hacer un análisis de grado de conocimiento de las metas ministeriales por institución, lo cual permite inferir algunas tendencias al respecto.

CONOCIMIENTO DE METAS MINISTERIALES CON ENFOQUE DE GÉNERO ESTABLECIDAS POR LA INSTITUCIÓN , SEGÚN SERVICIO

	Sí	No	Total
SAG	17	15	32
	53,1	46,9	100,0
	16,0	25,4	19,4
INDAP	38	9	47
	80,9	19,1	100,0
	35,8	15,3	28,5
INIA	10	11	21
	47,6	52,4	100,0
	9,4	18,6	12,7
CONAF	26	16	42
	61,9	38,1	100,0
	24,5	27,1	25,5
SEREMI	15	8	23
	65,2	34,8	100,0
	14,2	13,6	13,9
Total	106	59	165
	64,2	35,8	100
	100	100	100

Nota: Este cuadro muestra la comparación entre quienes tienen conocimiento de las metas ministeriales y quienes no, según institución. La primera fila muestra la frecuencia por institución, la segunda el porcentaje según institución y la tercera el porcentaje comparado de respuestas positivas y negativas del conjunto de las instituciones.

Se pidió a los/as encuestados/as que conocían las metas ministeriales, sugerencias para alcanzarlas. Lamentablemente un 59% de las personas no respondieron o sus respuestas no eran pertinentes a la pregunta. Entre quienes respondieron la mayor frecuencia de sugerencias se relacionan con una mejor difusión, la creación de sistemas de indicadores de seguimiento, así como una mayor coordinación de funciones al interior de las instituciones. Estas sugerencias son coherentes con las limitaciones ya mencionadas para la transversalización del enfoque de género.

SUGERENCIAS PARA LOGRAR METAS MINISTERIALES RESPECTO DEL GÉNERO

	Frecuencia	Porcentaje
Mejorar difusión y transversalización de metas	24	13,8
Requiere mayor comprensión y compromiso	10	5,7
Revisión de instrumentos	4	2,3
Desarrollo de indicadores y sistema de seguimiento	11	6,3
Alianzas interinstitucionales dentro de Minagri	4	2,3
Mantener una política de género	2	1,1
Conocer la realidad de mujer campesina	1	0,6
Realizar talleres a funcionarios/as y campesinos/as	3	1,7
Mayor coordinación de funciones	8	4,6
Designar un encargado/a de género	2	1,1
Incorporar metas como compromisos en convenios colectivos	1	0,6
Respuesta no pertinente a la pregunta	20	11,5
No sugiere, no responde	84	48,3
Total	174	100,0

Adicionalmente se solicitó a los/as encuestados/as que, a partir de su propia experiencia, dieran sugerencias para una mejor transversalización de género a nivel regional y local. Si bien, alrededor de un tercio de las personas no responde o entrega respuestas no atingentes a la pregunta, nos parece importante rescatar aquellas que se refieren a: difundir lo más ampliamente posible el tema, realizar talleres de género, fortalecer las coordinaciones inter e intrainstitucionales y generar instancias permanentes de intercambio.

SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO A NIVEL DE LOS GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES

	Frecuencia	Porcentaje
Difundir información en todas las instituciones y niveles	33	19,0
Coordinación interinstitucional e intrainstitucional	14	8,0
Mayor liderazgo del Sernam	2	1,1
Análisis estratégico del tema con apoyo de especialista	2	1,1
Talleres de género	19	10,9
Incorporar metas a nivel regional	10	5,7
Incorporar a los Municipios	2	1,1
Que se le de mayor importancia (compromiso)	8	4,6
Generar instancias permanentes de intercambio	11	6,3
Trabajar en base a proyectos concretos	2	1,1
Desarrollar una política de género	8	4,6
Composición igualitaria por sexo del as consultoras	1	0,6
Planificación de programas y proyectos con enfoque de género	2	1,1
Respuesta no pertinente a la pregunta	7	4,0
No sugiere, no responde	53	30,5
Total	174	100,0

3.2.4 Sugerencias para futuras capacitaciones

Es interesante constatar que el 96,6% de los/as encuestados/as considera que es importante la implementación de talleres de género, lo cual evidencia una predisposición positiva para con el tema, pero los contenidos de futuras capacitaciones tienen que ser analizados teniendo en consideración las necesidades o falencias expresadas

por los propios participantes en otros puntos de esta evaluación. A nivel general, se recomienda por ejemplo poner atención en el desarrollo de herramientas prácticas que faciliten la aplicación de este enfoque como asimismo recoger los motivos expresados en el cuadro siguiente.

¿CONSIDERA QUE ES IMPORTANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE GÉNERO?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	168	96,6
No	3	1,7
No responde	3	1,7
Total	174	100,0

MOTIVOS DE LA IMPORTANCIA DE LA CONTINUIDAD DE TALLERES DE GÉNERO		
	Frecuencia	Porcentaje
Para actualizar el tema	23	13,7
Para tener espacios de discusión del tema	4	2,4
Para sensibilizar a más personas	69	41,1
Es necesario implementar un seguimiento del proceso	8	4,8
Fortalecer su comprensión y aplicación	18	10,7
Aún no se ha integrado al trabajo cotidiano	5	3,0
Talleres más extensos y programados	7	4,2
Para avanzar en la igualdad de oportunidades	7	4,2
Respuesta no pertinente a la pregunta	16	9,5
No responde	11	6,5
Total	168	100

UNIVERSO: Personas que responden que sí es importante continuar con talleres de género.

Las dos personas que piensan que no es necesario realizar más talleres, plantean, por una parte, que la mesa mujer rural es el espacio que cubre esa necesidad y, por otra, que el enfoque ya es conocido. Sin embargo falta voluntad política de aplicarlo.

La mayoría de los/as entrevistados/as les gustaría participar en otros talleres de género (92%). Y al respecto esperan que entreguen metodologías y herramientas concretas en un (24,7%), que actualicen y mejoren el conocimiento del tema (20,1%), que participen todos los estamentos de las instituciones (8%) y que permitan desarrollar planes de acción en los que se defina claramente el seguimiento y la evaluación.

¿LE INTERESA PARTICIPAR EN NUEVOS TALLERES?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	160	92,0
No	8	4,6
No responde	6	3,4
Total	174	100,0

EXPECTATIVAS SOBRE LOS NUEVOS TALLERES		
	Frecuencia	Porcentaje
Mejorar y actualizar conocimientos sobre el tema	35	20,1
Profundizar a partir de experiencias concretas	21	12,1
Obtener metodologías y herramientas	43	24,7
Que se consideren los avances del Ministerio en el tema	4	2,3
Que se amplíe la convocatoria a todos los estamentos	14	8,0
Que se generen redes de trabajo interinstitucionales	1	0,6
Un mayor desarrollo personal y mejores relaciones laborales	1	0,6
Analizar los compromisos ministeriales	5	2,9
Mayor eficacia en aplicación de programas de género Minagri	1	0,6

Mejorar difusión de realización de talleres	2	1,1
Mayor continuidad y buena programación de talleres	6	3,4
Objetivos más concretos	3	1,7
Que tengan un resultado positivo	2	1,1
Mayor participación masculina	3	1,7
Desarrollar planes de acción con seguimiento y evaluación	9	5,2
Difundir conclusiones del taller a través de documento	2	1,1
Respuesta no pertinente a pregunta	7	4,0
No responde	15	8,6
Total	174	100,0

Finalmente, respecto a quienes deberían participar en los siguientes talleres, más de la mitad de los/as encuestados/as creen que la capacitación debiera darse a todos/as los/as funcionarios/as del Minagri. Las otras preferencias plantean la necesidad de capacitar a:

- Jefes y directivos de las instituciones
- Funcionarios que trabajan con los usuarios directamente
- Mujeres del agro

Es interesante que mencionen a las mujeres rurales como a quienes es necesario capacitar, pues hasta ahora este proceso ha estado centrado en dotar de instrumentos a quienes se encuentran al interior de las instituciones y no hacia fuera.

QUIÉNES DEBERÍAN PARTICIPAR EN FUTURAS CAPACITACIONES		
	Frecuencia	Porcentaje
Todos los funcionarios de las instituciones del Minagri	97	53,3
Los jefes y directivos de las instituciones	47	25,8
Encargados/as de género	5	2,7

Toda la comunidad	1	0,5
Dirigentes sociales	2	1,1
Municipalidades	2	1,1
Mujeres y hombres del Agro	5	2,7
Los mismos del taller anterior	1	0,5
Funcionarios que se relacionan con usuarios/as	7	3,8
Representantes de todas las instituciones	8	4,4
No responde	7	3,8
TOTAL	182	100,0

UNIVERSO: Todas las sugerencias, respuesta multivariada.

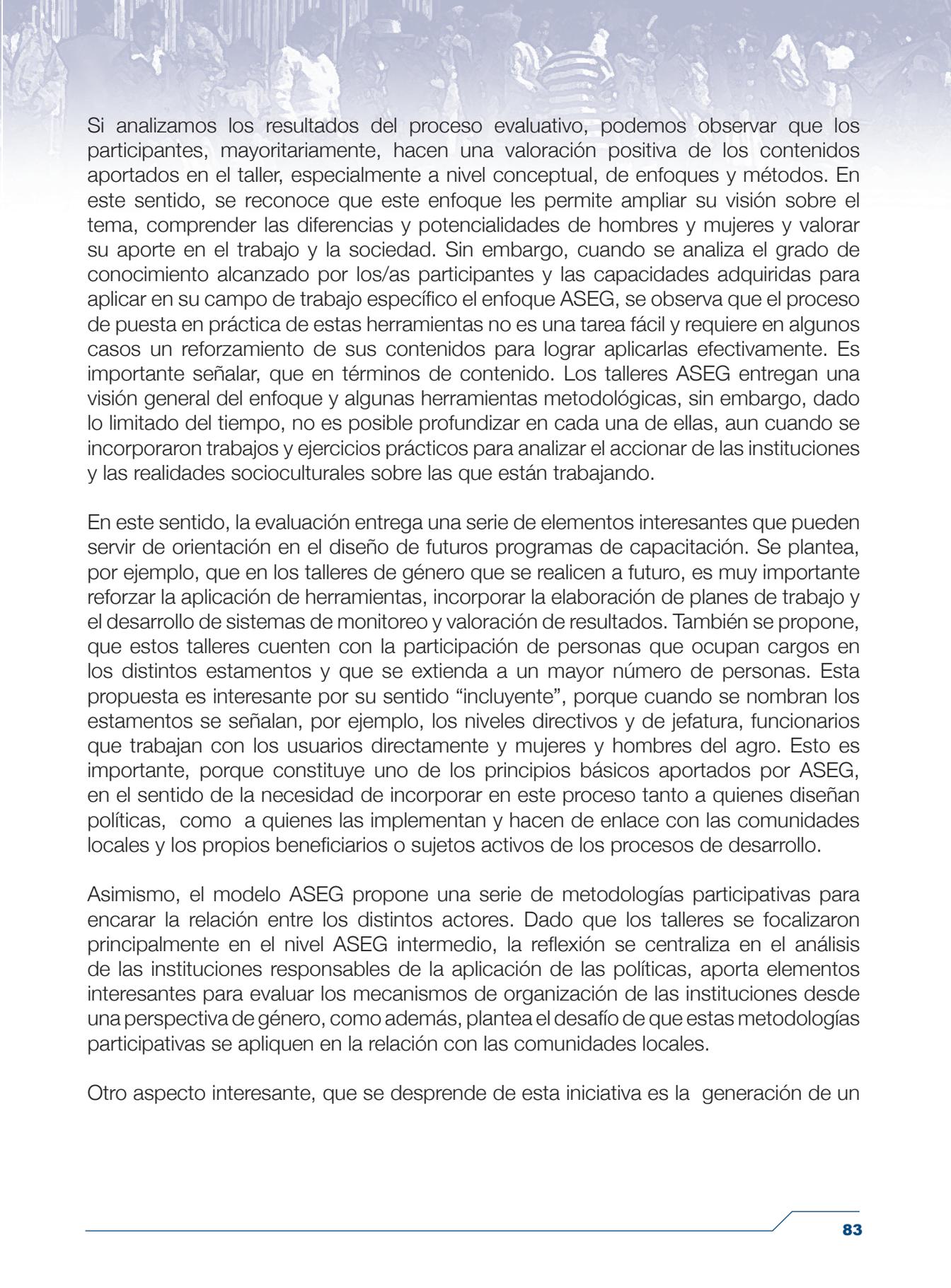
4. CONCLUSIONES FINALES

Un primer elemento que se desprende de la implementación de los talleres ASEG es su aporte en el proceso de transversalización de la perspectiva de género dentro de las instituciones del Minagri. Esta iniciativa tiene como marco de referencia los compromisos Ministeriales adoptados por el Gobierno para la equidad de género y se materializan a través del PMG de género y otras iniciativas emprendidas por la Comisión Asesora del Ministro para la igualdad de oportunidades.

El proceso formativo, desarrollado durante los años 2002 y 2003, logra romper una barrera cultural importante, en la medida que se observa una participación bastante más equitativa de hombres y mujeres considerando el índice de diversidad de género existente al interior de las instituciones, y una participación importante de personas que ocupan cargos directivos y de jefatura, lo cual en cierto sentido constituye un indicador de avance y un mayor posicionamiento del tema de género en el marco de la acción pública, especialmente si se considera, que en el pasado, este tema siempre se asoció a una problemática atingente a las mujeres.

En este sentido, los talleres ASEG en términos de convocatoria y participación cumplen con el objetivo planteado de incentivar la participación de personas de distintos estamentos, especialmente quienes realizan funciones de planeación y diseño de políticas y profesionales de niveles intermedios que desempeñan una función de enlace entre los encargados de elaborar políticas y las comunidades locales que participan de estos instrumentos de desarrollo. Otro aspecto interesante, es que esta iniciativa se replica en todas las regiones del país, lo cual es un factor importante, porque en general hay una tendencia a concentrar determinadas actividades sólo en algunas regiones. También, es importante señalar que dentro de los talleres al menos un 42% de los participantes no habían asistido a cursos anteriores, por lo tanto el taller le brindó a un número importante de personas la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos sobre este tema y al mismo tiempo, profundizar conocimientos a quienes habían recibido capacitación previa en el tema.

El modelo ASEG efectivamente es una herramienta útil tanto en el diseño de políticas o instancias macro de análisis, como en el estudio de las estructuras institucionales o análisis intermedio y en la planificación local o análisis de campo. Por tanto, busca la elaboración de instrumentos prácticos que sirvan para aumentar la eficacia y sostenibilidad de los procesos de desarrollo con enfoque de género. Por lo tanto, la implementación de estos talleres ha sido importante y es valorada por los/as participantes.

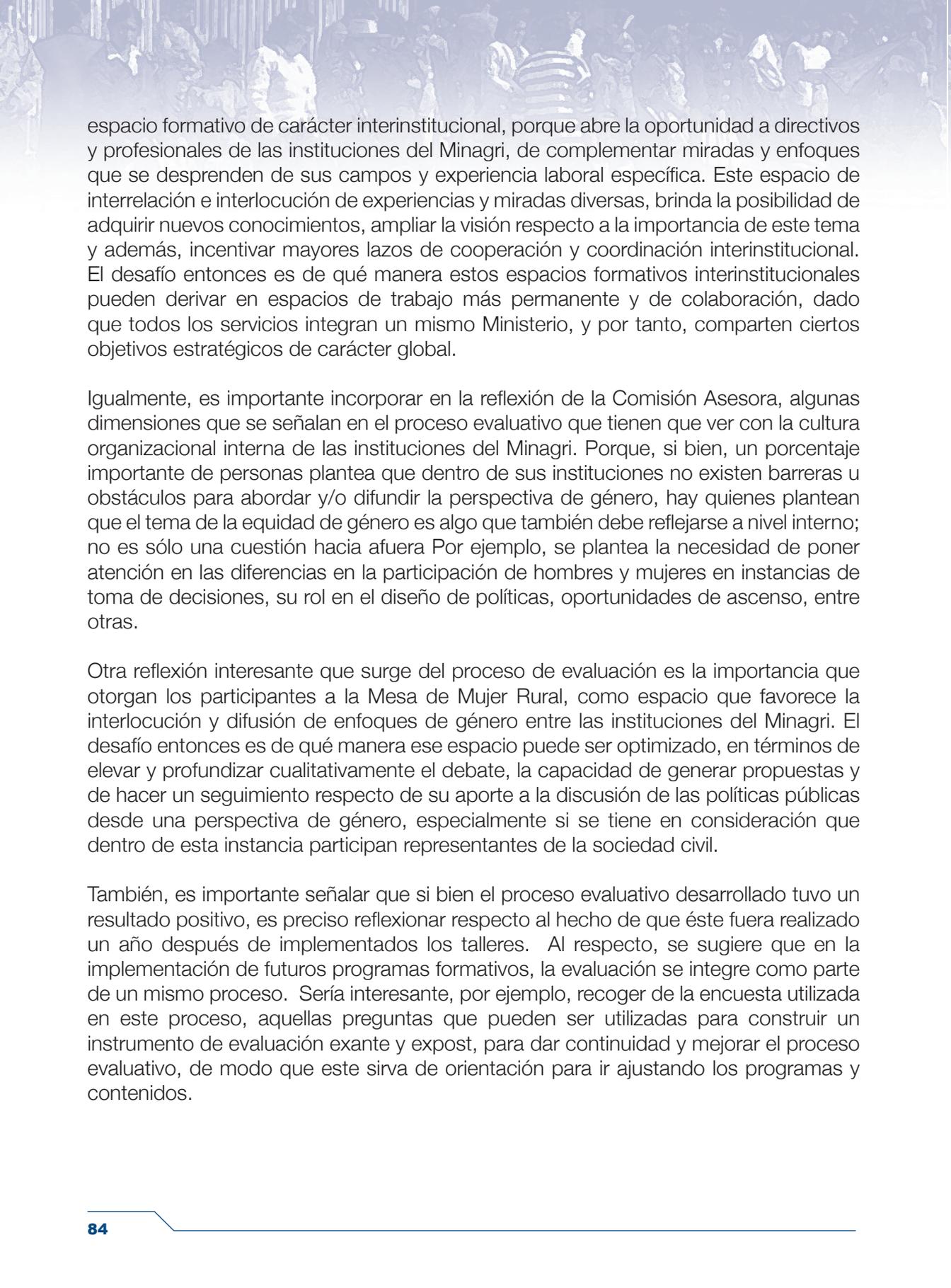


Si analizamos los resultados del proceso evaluativo, podemos observar que los participantes, mayoritariamente, hacen una valoración positiva de los contenidos aportados en el taller, especialmente a nivel conceptual, de enfoques y métodos. En este sentido, se reconoce que este enfoque les permite ampliar su visión sobre el tema, comprender las diferencias y potencialidades de hombres y mujeres y valorar su aporte en el trabajo y la sociedad. Sin embargo, cuando se analiza el grado de conocimiento alcanzado por los/as participantes y las capacidades adquiridas para aplicar en su campo de trabajo específico el enfoque ASEG, se observa que el proceso de puesta en práctica de estas herramientas no es una tarea fácil y requiere en algunos casos un reforzamiento de sus contenidos para lograr aplicarlas efectivamente. Es importante señalar, que en términos de contenido. Los talleres ASEG entregan una visión general del enfoque y algunas herramientas metodológicas, sin embargo, dado lo limitado del tiempo, no es posible profundizar en cada una de ellas, aun cuando se incorporaron trabajos y ejercicios prácticos para analizar el accionar de las instituciones y las realidades socioculturales sobre las que están trabajando.

En este sentido, la evaluación entrega una serie de elementos interesantes que pueden servir de orientación en el diseño de futuros programas de capacitación. Se plantea, por ejemplo, que en los talleres de género que se realicen a futuro, es muy importante reforzar la aplicación de herramientas, incorporar la elaboración de planes de trabajo y el desarrollo de sistemas de monitoreo y valoración de resultados. También se propone, que estos talleres cuenten con la participación de personas que ocupan cargos en los distintos estamentos y que se extienda a un mayor número de personas. Esta propuesta es interesante por su sentido “incluyente”, porque cuando se nombran los estamentos se señalan, por ejemplo, los niveles directivos y de jefatura, funcionarios que trabajan con los usuarios directamente y mujeres y hombres del agro. Esto es importante, porque constituye uno de los principios básicos aportados por ASEG, en el sentido de la necesidad de incorporar en este proceso tanto a quienes diseñan políticas, como a quienes las implementan y hacen de enlace con las comunidades locales y los propios beneficiarios o sujetos activos de los procesos de desarrollo.

Asimismo, el modelo ASEG propone una serie de metodologías participativas para encarar la relación entre los distintos actores. Dado que los talleres se focalizaron principalmente en el nivel ASEG intermedio, la reflexión se centraliza en el análisis de las instituciones responsables de la aplicación de las políticas, aporta elementos interesantes para evaluar los mecanismos de organización de las instituciones desde una perspectiva de género, como además, plantea el desafío de que estas metodologías participativas se apliquen en la relación con las comunidades locales.

Otro aspecto interesante, que se desprende de esta iniciativa es la generación de un

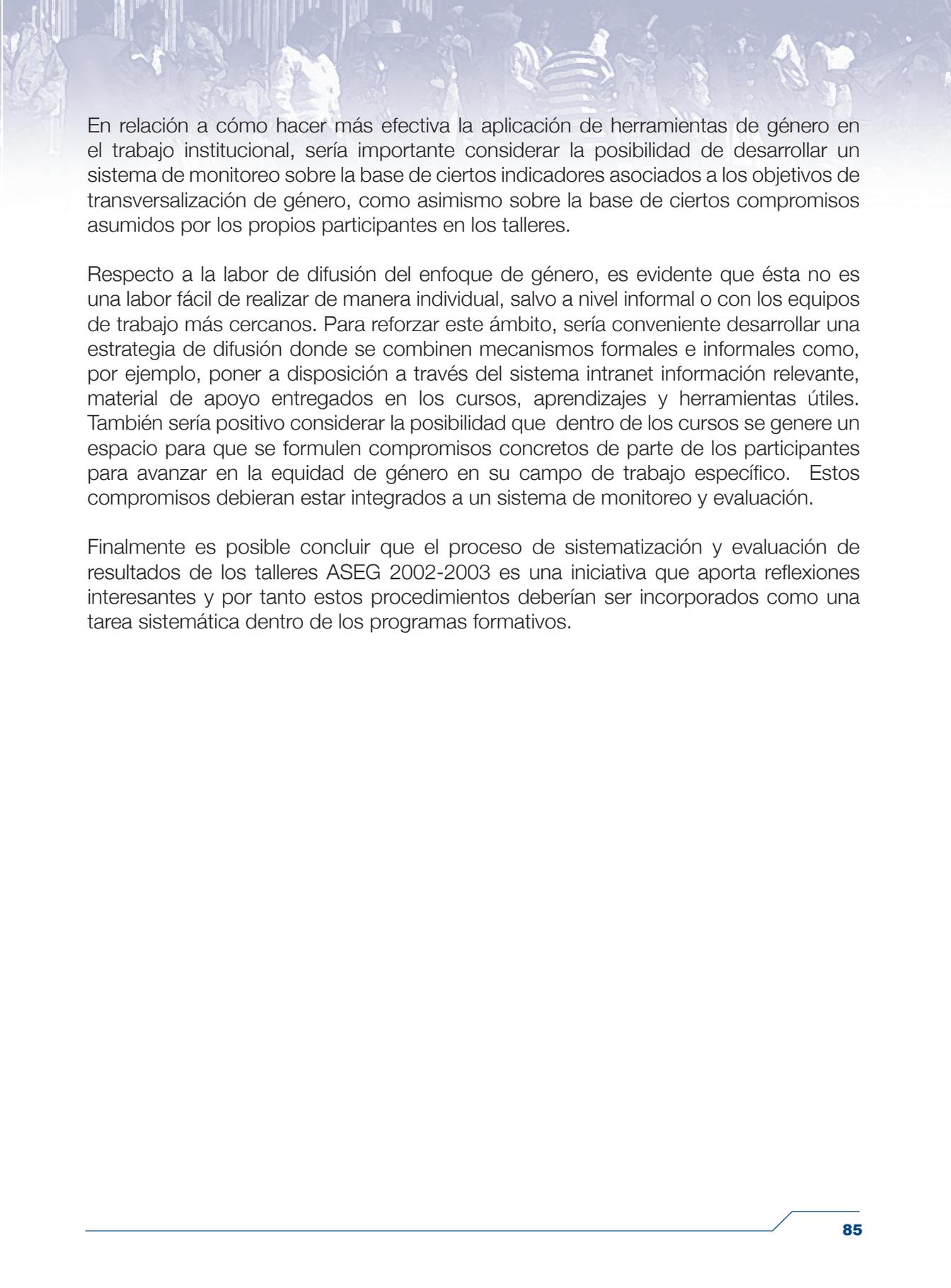


espacio formativo de carácter interinstitucional, porque abre la oportunidad a directivos y profesionales de las instituciones del Minagri, de complementar miradas y enfoques que se desprenden de sus campos y experiencia laboral específica. Este espacio de interrelación e interlocución de experiencias y miradas diversas, brinda la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos, ampliar la visión respecto a la importancia de este tema y además, incentivar mayores lazos de cooperación y coordinación interinstitucional. El desafío entonces es de qué manera estos espacios formativos interinstitucionales pueden derivar en espacios de trabajo más permanente y de colaboración, dado que todos los servicios integran un mismo Ministerio, y por tanto, comparten ciertos objetivos estratégicos de carácter global.

Igualmente, es importante incorporar en la reflexión de la Comisión Asesora, algunas dimensiones que se señalan en el proceso evaluativo que tienen que ver con la cultura organizacional interna de las instituciones del Minagri. Porque, si bien, un porcentaje importante de personas plantea que dentro de sus instituciones no existen barreras u obstáculos para abordar y/o difundir la perspectiva de género, hay quienes plantean que el tema de la equidad de género es algo que también debe reflejarse a nivel interno; no es sólo una cuestión hacia afuera. Por ejemplo, se plantea la necesidad de poner atención en las diferencias en la participación de hombres y mujeres en instancias de toma de decisiones, su rol en el diseño de políticas, oportunidades de ascenso, entre otras.

Otra reflexión interesante que surge del proceso de evaluación es la importancia que otorgan los participantes a la Mesa de Mujer Rural, como espacio que favorece la interlocución y difusión de enfoques de género entre las instituciones del Minagri. El desafío entonces es de qué manera ese espacio puede ser optimizado, en términos de elevar y profundizar cualitativamente el debate, la capacidad de generar propuestas y de hacer un seguimiento respecto de su aporte a la discusión de las políticas públicas desde una perspectiva de género, especialmente si se tiene en consideración que dentro de esta instancia participan representantes de la sociedad civil.

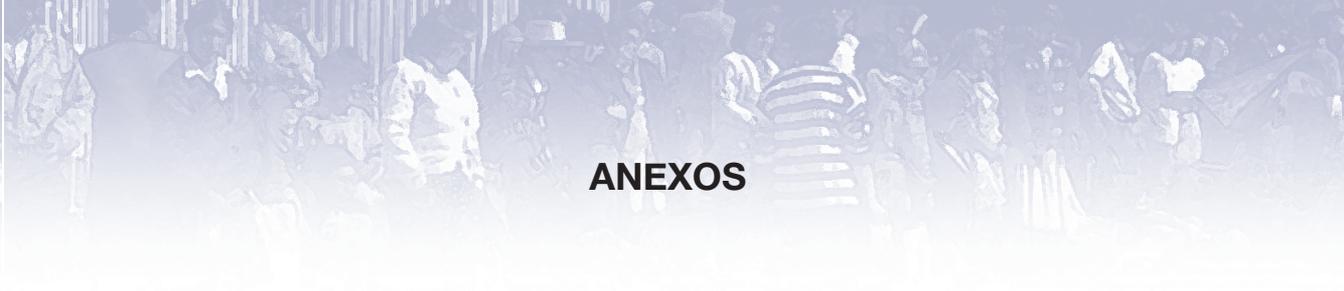
También, es importante señalar que si bien el proceso evaluativo desarrollado tuvo un resultado positivo, es preciso reflexionar respecto al hecho de que éste fuera realizado un año después de implementados los talleres. Al respecto, se sugiere que en la implementación de futuros programas formativos, la evaluación se integre como parte de un mismo proceso. Sería interesante, por ejemplo, recoger de la encuesta utilizada en este proceso, aquellas preguntas que pueden ser utilizadas para construir un instrumento de evaluación ex ante y ex post, para dar continuidad y mejorar el proceso evaluativo, de modo que este sirva de orientación para ir ajustando los programas y contenidos.



En relación a cómo hacer más efectiva la aplicación de herramientas de género en el trabajo institucional, sería importante considerar la posibilidad de desarrollar un sistema de monitoreo sobre la base de ciertos indicadores asociados a los objetivos de transversalización de género, como asimismo sobre la base de ciertos compromisos asumidos por los propios participantes en los talleres.

Respecto a la labor de difusión del enfoque de género, es evidente que ésta no es una labor fácil de realizar de manera individual, salvo a nivel informal o con los equipos de trabajo más cercanos. Para reforzar este ámbito, sería conveniente desarrollar una estrategia de difusión donde se combinen mecanismos formales e informales como, por ejemplo, poner a disposición a través del sistema intranet información relevante, material de apoyo entregados en los cursos, aprendizajes y herramientas útiles. También sería positivo considerar la posibilidad que dentro de los cursos se genere un espacio para que se formulen compromisos concretos de parte de los participantes para avanzar en la equidad de género en su campo de trabajo específico. Estos compromisos debieran estar integrados a un sistema de monitoreo y evaluación.

Finalmente es posible concluir que el proceso de sistematización y evaluación de resultados de los talleres ASEG 2002-2003 es una iniciativa que aporta reflexiones interesantes y por tanto estos procedimientos deberían ser incorporados como una tarea sistemática dentro de los programas formativos.



ANEXOS

ANEXO I:

EJEMPLO DE PROGRAMA DE LOS TALLERES

ANEXO II:

EJERCICIOS DEL TALLER

ANEXO III:

GLOSARIO DE TÉRMINOS VINCULADOS AL ENFOQUE DE GÉNERO

ANEXO IV:

PAUTA DE ENCUESTA

ANEXO V:

FOTOGRAFÍAS DE LOS TALLERES

ANEXO I: EJEMPLO DE PROGRAMA DE LOS TALLERES

PROGRAMA TALLER DE ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO Y DE GÉNERO (ASEG)

Comisión Asesora del Ministro de Agricultura para la Igualdad de Oportunidades
Secretaría Regional del Ministerio de Agricultura, Región Metropolitana
Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO)

9:00 a 9:30	Inauguración Seremi de Agricultura Sra. Marcela Ballara, Oficial Regional Género y Desarrollo de la FAO, RLC
9:30 a 10:00	Presentación de la Comisión Asesora del Ministro de Agricultura para la Igualdad de Oportunidades.
10:00 a 11:30	Introducción al Análisis Socioeconómico y de Género de la FAO. Soledad Parada, consultora de la FAO Trabajo de grupos
11:30 a 11:45	Pausa para el Café
11:45 a 13:00	Los sistemas de producción agropecuarios en la Región. Soledad Parada, consultora de la FAO Trabajo de grupos
13:00 a 14:00	Almuerzo
14:00 a 15:30	Elementos principales del Análisis de Género. Transversalización de Género. Soledad Parada, consultora de la FAO. Trabajo de grupos.
15:30 a 15:45	Pausa para el Café
15:45 a 17:30	La transversalización con enfoque de Género de las políticas



agropecuarias en A.L. y el Caribe al inicio del Siglo XXI.
Ejercicio de Transversalización con enfoque de género de la acción de los servicios del Minagri en la Región Metropolitana.
Soledad Parada, consultora de la FAO
Trabajo de grupos.

ANEXO II: EJERCICIOS DEL TALLER

En los Talleres ASEG se entregaron herramientas concretas a los/as participantes para ayudarlos en la tarea de transversalizar el enfoque de género en sus instituciones y trabajo cotidiano. Para ello, se realizaron dos ejercicios en grupo¹, el “Reloj de actividades” y la “Transversalización del enfoque de género”.

El “Reloj de actividades” tiene como objetivo generar una reflexión en los/as participantes acerca de la división sexual del trabajo que existe en el mundo campesino. Se trata de una herramienta interesante pues evidencia la diversidad de tareas que desempeñan hombres y mujeres, en los ámbitos doméstico, productivo y comunitario; permite dar cuenta de la recarga de trabajo asumida generalmente por las mujeres, así como visualizar el aporte productivo a la economía familiar campesina, aspecto no siempre considerado al diseñar y aplicar políticas hacia el sector.

El ejercicio se realiza en grupo, solicitando identificar un tipo de familia con sus principales características geográficas, culturales, demográficas, productivas y hacer un listado con las actividades que hombres y mujeres realizan a lo largo del día. Poner en paralelo las responsabilidades de ambos evidencia los desequilibrios y permite analizar los ámbitos de acción de unos y otras, enriqueciendo la comprensión de la realidad a intervenir.

Por su parte el ejercicio “Transversalización del enfoque género”, buscaba que los/as participantes analizaran el quehacer de su institución desde la perspectiva de género, para lo cual se les pidió seleccionar algún programa o instrumento e identificar aspectos obstaculizadores para la transversalización de este enfoque y propuestas para avanzar.

Se entregan a continuación los resultados de estos dos trabajos prácticos.

¹ Los grupos estaban formados, la mayor parte de los casos, por integrantes de una misma institución, de manera de contribuir a la reflexión de quienes trabajan en ámbitos similares.

II.1 EJERCICIO RELOJ DE ACTIVIDADES

1. FAMILIA COLLA,

Época de verano, Lugar geográfico: zona alta, Precordillera Comuna Tierra Amarilla, Copiapó, Diego de Almagro.

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
5.00	Se levanta	5.00	Se levanta
5.10	Toma desayuno	5.00	Prepara el desayuno
5.30	Sale y ordeña sus cabras	5.30	Ordeña las cabras, apoya a su esposo
7.00	Arrea los piños hacia la zona de pastoreo	7.00	Corta el pasto, alimenta animales domésticos gallinas, perros, gatos, conejos
12.00	Hace fuego almuerzo: charqui, té, pan amasado	8.00	Prepara desayuno al resto de la familia
13.00-17.00	Pastoreo, otras labores: elaboración de queso charqui, Artesanía Aperos de caballo	9.00	Elaboración de queso pan amasado y prepara almuerzo
18.00	Resguardo del piño en la majada	12.30	Almuerzo
18.30	Once y descanso hasta el otro día	13.30	Hora de trabajo de chacra en conjunto con grupo familiar(laboreo, hortalizas)
		17.00	Recolecta restos de leña
		18.00	Once – comida
		19.00	Labores casa
		21.00	Descanso

2. FAMILIA SECANO COSTERO

Topografía:

lomajes suaves y fuertes

influencia marítima

falta de riego

Riego sólo natura (intermitente)

Rubros:

Forestal

Leguminosas de grano
 Ganadería ovina, caprina, vacunos
 Flores
 Hortalizas
 Superficie:
 10 ha. Bosque
 5 ha. Bosque
 5 ha. Otros cultivos
 Praderas

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
6.30	Levanta, lavado, encender fuego, alimenta animales menores, suelta ovinos y caprinos	6.30	Prepara desayuno Alimenta animales menores Prepara hijo colegio
7.30	Desayuno, labranza de suelo, siembra, cosecha, labores culturales (picas), trabajos mano de obra vendida gestión (ciudad, ventas , compra)	7.30	Desayuno Labores domésticas
12.00	Almuerzo, siesta	10.30	Prepara almuerzo Labores de casa
14.00	Continúa labores, cultivos	12.00- 12.30	Almuerzo
15.00	Entrar animales a corral Baño Once	15.00	Huerto casero Talleres, algunas labores culturales compartidas Recolección según épocas
19	Reuniones sociales Labores del hogar Picar leña Televisión	18.30	Once Tejido, hilado Televisión Reuniones sociales Hijo
		9.00- 9.30	Dormir

3. SITUACIÓN FAMILIA GANADERA

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
6.30	Levanta Ordeña (primera) Forraje de animales	6.30	Levanta Preparación pan Preparación desayuno Preparación niños Preparación almuerzo
8.00	Desayuno		
12.00	Almuerzo (casa o terreno)	12.00	Almuerzo
13.00	Trabajo con animales Corte de leña Ver teleserie Arreo cabras	13.00	Trabajo de casa Elaboración de queso (venta) Cultivo de hortalizas
17.00	Ordeña (segunda) Once	17.00	Teleserie Tarea de niños Once (con niños)
20.30	Actividad familiar y/ o social	20.30	Actividad familiar
21.00	Comida	21.00	Comida
21.30	Dormir	21.30	Dormir

4. SITUACIÓN AGRICULTURA EXTENSIVA SECANO COSTERO

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
5.30	Va al corral, ordeña alimenta ganado	5.30	Busca materiales y ordeña
6.30-7.00	Lleva animales a potrero o los suelta	6.30-7.00	Prepara desayuno y niños al colegio
7.00-8.00	Actitudes de recepción y come	7.00 - 8.00	Se sirve el desayuno ,lava, ordena
8.00-12.00	Trabajo en el campo Trabajos temporales, rubro agrícolas o servicios	8.00-12.00	Labores domesticas: hacer pan alimentación animales domésticos recolección de productos (huevos) Contratación temporal verano, adquiere el rol de proveedora.
12.00-12.30	Recibe almuerzo Se sirve almuerzo que tenía preparado	12.00-12.30	Administración del almuerzo

14.30-15.30	Retorna al trabajo	14.30-15.30	Teleserie y trabajo en conjunto (tejer, coser, planchar)
15.30-17.00	Trabaja	15.30-17.00	Labores de casa y productivas
17.00-18.00	Regreso del trabajo	17.00-18.00	Recepción de niños del colegio Alimentación Tareas escolares
18.00-20.00	Recibe alimentos Se alimenta	18.00-20.00	Sirve y prepara onces Comida
20.00-21.00	Ve televisión Descanso	20.00-21.00	Labores de casa y productivas (preparación de pan)
22.00	Descanso, duerme	22.00	Duerme

5. SITUACIÓN AGROINDUSTRIA

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
7.00	Levantarse	6.30	Levantarse y levantar niños
7.30	Toma desayuno	7.00	Preparar y servir desayuno Aseo y ordenar casa Asignar funciones al resto de la familia
8.00	Inicio jornada de trabajo	8.00	Inicio jornada de trabajo agroindustria
13.00-14.00	Almuerzo	13.00-13.30	Almuerzo
17.00	Término jornada	16.30	Término jornada
17.30	Llegada al hogar y once quehaceres hogar: leña, reparaciones menores	17.00	Quehaceres del hogar Lavado y planchado ropa Atención de animales menores Preparación almuerzo día siguiente Apoyo a las tareas escolares
19.00	Comida (cena)	19.00	Preparación de once – comida lavado loza
20.00	Novela	20.00	Novela
21.00	Noticias	21.00-23.00	Término labores del hogar
23.00-7.00	Descanso	23.00-6.30	Descanso

6. FAMILIA ACTIVIDAD AGROFORESTAL

2 hijos, una mujer de 5 años que vive en la casa y un hombre de 10 años que estudia interno, lejos de la casa.

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
6.00	Se levantan aseo	6.00	Se levanta, aseo
6.15	Busca caballo	6.15	Hace fuego
7.00	Mate / radio	7.00	Mate / radio
8.00	Buscar bueyes	8.00	Ordeña Comida gallinas
9.00	Desayuno contundente	8.00	Levanta niña , desayuno
9.30	Se va a trabajar montaña voltea o recoge trozos y lleva a cargadero	10.00	Aseo casa (ayuda niña)
	Ídem	11.00	Prepara almuerzo
	Ídem	12.00	Huerto / hilado Almuerzo
	Ídem	15.00	Encierra ternero
16.00	Baja almorzar	16.00	Acompaña con mate Sirve comida
17.00	Mate / radio	17.00	Mate / radio
18.00	Pica leña Observa paisaje	18.00	Comida gallinas / perros Encierro animales
20.00	Cena	20.00	Cena
21.00	Acostarse	21.00	Acostarse

7. FAMILIA DE PRECORDILLERA

HOMBRE	MUJER
Muy temprano se levanta Suelta los animales a potrero Toma desayuno	Temprano da desayuno a los hijos que van todo el día a la escuela. Cuida a los más pequeños en casa. hace todos los quehaceres domésticos y alimenta a las aves.
Trabaja en su pequeña propiedad, planta pinos (crédito de enlace) Almuerza	Almuerza: da comida a los pequeños y atiende al marido. Trabaja en su pequeño huerto familiar Trabaja en su invernadero nuevo (Prodesal) que producirá flores y hortalizas

Trabaja en la tarde a trato en predio forestal / agrícola vecino Guarda los animales	Atiende a las aves junto a los niños. Sigue trabajando en la casa.
Come y se acuesta temprano	Sirve comida a su esposo y sus hijos Se acuesta temprano

8. FAMILIA SECTOR DE FRUTALES EN CHILE CHICO

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
7.00	Levantarse y aseo Encender radio	7.00	Levantarse y aseo Encender radio
7.05	Encender fuego	7.05	Alimentar aves
8.00	Labores productivas Regar , podar	8.00	Preparar desayuno
8.30	Labores productivas regar, podar	8.30	Labores reproductivas aseo, cocinar, cuidar niño
12.00	Almuerzo	12.00	Almuerzo
		13.00	Labores reproductivas Lavado, cocina , ropa
14.00	Labores productivas		
18.00	Onces / mate	18.00	Onces / mate
19.00	Cortar leña	19.00	Labores, encerrar aves
		20.00	Preparar cena

9. FAMILIA AGRICULTURA SUBSISTENCIA SECANO COSTERO

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
6.00	Recoge predio. Ve los animales	6.00	Hace fuego
		6.15	Busca agua
		6.30	Alimenta / ordeña animales
7.00	Desayuno Trabajo campo	7.00	Prepara / sirve desayuno
		7.30	Prepara niños colegio labores: queso, mermelada, huerta , pan
		12.00	Prepara y sirve almuerzo. Aseo
13.00	Almuerza Trabajo campo asalariado		

		14.00	Lava ropa otras labores productivas (huerta)
		16.00	Prepara once. Plancha
19.00	Come . Ve tele	19.00	Prepara comida / sirve
20.00	Se acuesta	20.00	Prepara lo del próximo día ayuda a los niños
21.00	Recompensas conyugales	21.00	Obligaciones conyugales

10. FAMILIA

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
6.00	Levantado Ve ganado	6.00	Levantada Prende fuego, churrascas
7.00	Desayuno	7.00	Desayuno
7.30	Ordeña	7.30	Ordeña
10.00	Lleva ganado a pastorear	10.00	Suelta ganado
		10.15	Prepara cuajada, almuerzo
12.00	Trae leña. Prensa queso	12.00	Almuerzo
		12.30	Niños al colegio
		13.30	Lava loza / ropa, aseo
14.30	Sale a buscar ganado		
		16.30	Acarrea agua
17.00	Da agua ganado		
18.00	Once comida	18.00	Once comida
19.00	Guarda ganado		
		19.30	Loza / tareas

11. FAMILIA COMPUESTA POR 5 PERSONAS CON HIJOS E HIJAS EN EDAD ESCOLAR, CON 2 NAVES DE TOMATES

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
7:30	Se levanta	7.00	Se levanta y despierta a los miembros de la familia
		7.45-8.00	Envía a las /os hijos/as a la escuela

		8.00-11.00	Realiza labores de aseo y preparación de la comida, Se ocupa de animales menores
8.30	Sale a trabajar al campo		
11.05	Recibe la compañía de la mujer en el campo	11.05	Sale al campo
		12.30	Vuelve a la casa para servir el almuerzo
13.00	Vuelve a la casa a almorzar		
14.30-18.30	Vuelve a trabajar al campo	14.30	Limpia y asea lo ocupado en el almuerzo, realiza trabajos del hogar: lavado y planchado
		16.00	Sale a ayudar al marido
		17.00-17.30	Vuelve a recibir a las hijas / os y prepara once
18.30	Vuelve a la casa y no realiza más trabajos (ve televisión o sale con sus amigos, dependiendo el día)	18.30	Ordena y realiza trabajos domésticos, ya sea dentro de casa y / o se preocupa de animales menores.

12. FAMILIA DE PARCELERO INDEPENDIENTE

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
6.30	Se levanta Prende el fuego Alimenta animales (vacas caballos) Desayuno Se va a las faenas agrícolas o de compras y ventas	6.30	Se levanta Prepara a los niños para el colegio Alimento animales domésticos (aves) Desayuno Prepara el almuerzo Prepara la mesa Lava, plancha, limpia
12.00	Almuerzo Siesta	12.00	Almuerzo Actividades de casa: lavado platos, jardín
13.30	Vuelve a la faena	15.00	Ve televisión (teleserie) Hace el pan

18.00	Vuelve a casa Encierra los animales Se baña	16.00	Ayuda a los niños en sus tareas prepara la cena Ve los animales
19.30	Cena Ve televisión (tiempo, noticias)	20.00	Ve televisión
22.00	Duerme Otras...	22.00	Duerme Otras...

13. FAMILIA SECANO INTERIOR

HOMBRE	MUJER
<p>Después de tomar desayuno sale a las labores del campo fuera de la casa como:</p> <ul style="list-style-type: none"> Arar la tierra Regadío, poda, desmalezar, etc. Recolección de leña Hace carbón Llega a almorzar a la casa Duerme la siesta Realiza actividades más relajadas como arreglar o preparar aperos, bañar el caballo, arreglar la bicicleta. Once comida Guarda los animales Participa en reuniones de la junta de vecinos y otras que llegan al sector Sale a cazar pájaros y / o conejos 	<ul style="list-style-type: none"> Hace el fuego y lo mantiene Hace el pan y sirve el desayuno Acarrea el agua Lava la ropa Recolecta los huevos Alimenta animales domésticos: aves, chanchos Suelta las ovejas Mantiene la huerta Se encarga de los niños, del aseo y de las comidas Hace diligencias en la ciudad, reuniones, controles médicos, etc. Realizan tejidos artesanales, artesanías en greda Hacen quesillo y preparan las aceitunas Recolectan hongos silvestres, rosa mosqueta, digüeñes, etc. Ayuda a las tareas del colegio a los niños Toma mate Come Duerme

14. FAMILIA ZONA CENTRAL: GRANEROS

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
6.00	Se levanta	5.00	Se levanta Viste a los niños Les prepara desayuno Prepara colación

6.30	Desayuno Actividades productivas caseras Alimentar animales	7.30	Aseo y camas Jardín a los niños
7.00	Al trabajo	8.00	Bus al trabajo
12.00	Almuerzo	12.00- 13.00	Almuerzo
13.30	Vuelve al trabajo		
17.30	A la casa	17.30	Sale del trabajo
18.00	Ve la chacra Toma once Ve televisión	18.00	Llega a la casa Hace las compras Busca a los hijos
		19.00	Aseo Lava ropa Prepara once Revisa los útiles de aseo y tareas de los niños Plancha Ve la teleserie Atiende al marido y a los hijos Cocina para el otro día Baño
11.00	Se acuesta	12.30- 1.00	Acostarse

15. FAMILIA SECTOR RURAL

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
6.00-6.30	Desayuno	6.00-6.30	Prepara desayuno Prepara lonchera Prepara niños colegio
7.00	Salida al trabajo	7.30	Salida niños colegio Tareas domésticas aseo; alimento animales domésticos Preparación almuerzo
8.00	Ingresa al trabajo	14.30	Almuerzo familiar
12.30- 13.30	Colación		
17.30	Salida del trabajo	15.30-19	Lavado planchado, costura Tele

18.00	Regreso a casa Leña Arreglos Tele	19.00	Tareas hijos
		20.00	Prepara lonchera
22.00	Se acuesta	22.00	Se acuesta

16. VALLE GANADERO PREDIO 100 Ha.

HORA	HOMBRE	HORA	MUJER
7.00	Mate desayuno – radio	7.00	Mate desayuno – colegio niños
8.00	Ronda de campo	8.00	Alimenta animales menores
9.00- 13.00	Ensilla caballo Recorre predio Cuenta animales Labores de campo	9.00	Ordeña Pica leña
		10.00	Ve el invernadero
		11.00	Cocina Prepara almuerzo y labores domésticas
13.00 – 14.00	Almuerza	13.00	Sirve almuerzo
15.00	Matea	15.00	Matea Descansa Lava loza
16.00	Corta leña	16.00	Lava la ropa
17.00	Guarda forraje	17.00	Hace quesos Ve la huerta
18.00	Hace reparaciones Ve cercos	18.00	Otras labores domésticas ve a los niños
19.00	Come	19.00	Prepara y come
20.00	Actividad social	20.00	Reunión apoderados
		21.00	Prepara utensilios
22.00	Duerme	22.00	Desayuno, prepara a los niños, los acuesta
		22.30	Duerme

II.2 EJERCICIO TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES

1. INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO INDAP

PROGRAMA	PARTICIPACIÓN MUJERES
Convenio Indap- Prodemu	Programa 100% orientado a mujeres
Concurso Proyecto Nacional de Mujeres	Programa 100% orientado a mujeres
Prodesal	Programa que captura un 60% de mujeres
Crédito	Accede un 30%-35% de mujeres
SAT (Servicio Asesoría Técnica)	Se cuenta con un 35% de mujeres
PDI (Programa Desarrollo de Inversiones)	Aproximadamente un 40% de los recursos están orientados (acceden) a las mujeres (existe discriminación positiva).
Riego y forestación	Programas con poca participación de mujeres por situación de tenencia de tierra

Indap Crédito

Instrumento de soporte de apoyo financiero para otros programas de fomento productivo, focalizando su acción en proyectos económicamente viables, incorporando capital de trabajo e inversión a la unidad operativa.

+ usuario —→ neutro

+ obstáculos / mujer

Tenencia de la tierra

Hombre Administrador de las Bienes de la Sociedad Conyugal, requiere de autorización para disponer de tierras o garantías.

Normalmente se encuentra limitada para algunos trabajos, requiriendo + capital

Desventaja en constitución de garantía

Autorización marido para contraer deudas

Demostrar patrimonio

Edad seguro desgravamen

2. SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO

El SAG no tiene un accionar distinto por género.
La mayor parte de los usuarios son varones.

Proyecto Mosca de la Fruta

Mayoritariamente el interlocutor es mujer

En el trabajo de laboratorio del SAG, la mujer labora muy bien (detalles)

El servicio no debería discriminar a los interlocutores ejemplo: ¿quién es el dueño de casa?

Programa Exportaciones

Agencias de aduanas trabajan en trámites tanto mujeres como hombres

SAG contrata en igual forma a varones o damas para actividades de exportación

La finura y análisis de detalles es superior en damas

Programa de Suelos Degradados (SIRSD)

Descripción programa (1996)

Incentivo al mejoramiento de los suelos degradados

Llamado a los agricultores para concurrir a postulación a concurso.

Factores de selección (puntajes)

Mayor parte usuarios varones

Barreras

No se observan barreras substanciales

Soluciones

Decir agricultores y agricultoras

Decir beneficiario y beneficiaria

3. PROGRAMAS CRÉDITOS INDAP

Calidad de usuario Indap

Sup. Hasta 12 HRB

Hasta 3500 UF activos

Ingresos + Agric.

Trabajar directamente la tierra

Tipo Tenencia

Propietario
Arrendatario
Mediero
Sucesión
Otros

Sistema Crédito

Corto plazo
Largo plazo
Organizaciones

Categorías

N – C
B
A

Monto

50 UF
100 UF
200 UF

Garantías

Mutuo simple
Mutuo con aval
Mutuo con prenda agraria
Mutuo con hipoteca

Cómo accede al Programa

Programa de Asesorías

Prodesal

SAT

Riego

Forestal

P. Suelos Degradados

Ventanilla

Dificultades

Demostrar calidad de usuario

Tiempo de dedicación a la agricultura

Ingresos de la agricultura

Autorización de cónyuge para solicitar crédito

Garantías para crédito

- Disponer de aval

- Disponer de prenda
- Disponer de bien raíz
- Aversión a endeudamiento
- Inhabilidad legal para administrar bienes

4. PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN AGRÍCOLA Y GANADERO

PMAG

AGRÍCOLA

- Diversificación
- Modernización
- Diferenciación
- Mejoramiento infraestructura (techo, galpones, cerco, mangas)

GANADERO (BOGAN)

- Mejoramiento en masa
- Ganadero (vientres, calidad, cantidad)

Instrumento: HASTA 80 % SUBSIDIO NETO, por lo tanto debe estar operando negocio ganadero

Objetivo:

Fomentar procesos de inversión innovadores tecnológicamente, que permitan a los productores la modernización, ganancia de competitividad, aumento del capital productivo y sustentabilidad en el tiempo de las empresas asociativas individuales.

Usuario "Indap" (Ley Orgánica)

< 12 hrb

Agricultor (a) o empresa agrícola

\$ proveniente de trabajo agrícola

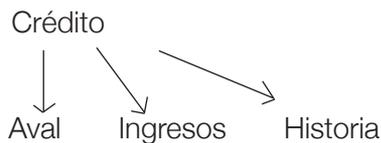
< 3500 UF (patrimonio)

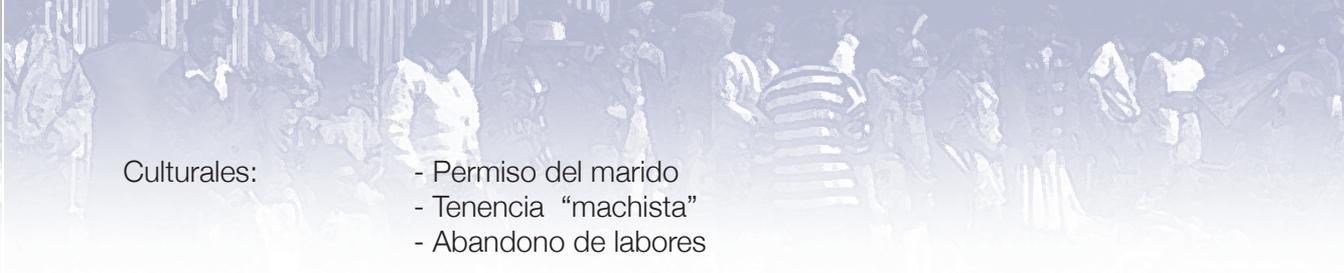
propietario (o algún tipo tenencia)

*los postulantes deben encontrarse operando negocios ligados a la ganadería.

REQUISITOS

Legales:



- 
- Culturales:
- Permiso del marido
 - Tenencia “machista”
 - Abandono de labores

Soluciones / Conclusiones

- Hombre administra patrimonio patrimonial. “Liberar” a la mujer de la autorización del marido.
- El instrumento en sí no discrimina a la mujer (existe una discriminación más a favor de la mujer / hombre) (en una etapa técnica).

Por lo tanto, la solución pasa por un cambio cultural y de acceso (capacitación, delegación, confianza) que permita que las mujeres participen como entes productivos (roles tradicionales).

5. CONAF

Programas y líneas de trabajo

- Forestación en pequeñas propiedades
Usuarios: hombres en mayor %
no existe discriminación.
- Desertificación > % hombres
Tiende a equilibrar participación familiar
- Arborización urbana y periurbana
engloba a toda la comunidad
- Protección y conservación de ecosistemas
 - prevención de incendios forestales
 - educación ambiental
 - protección: combate incendios, plagas
- Administración Parques y Reservas
 - integración al desarrollo local
 - capacitación guías turísticos
 - capacitación en oferta de servicio (hospedaje familiar, artesanía local, Isla Juan Fernández y otras áreas)
 - recreación y turismo.

- Fiscalización y administración de la legislación forestal y ambiental
 - 95.000 ha. bosque nativo
 - 56.000 ha. plantaciones
- Programas emergencia de empleo

6. SEREMI AGRICULTURA

- Participa mesa mujer rural
- Trabajo en Plan de igualdad de oportunidades (mesa técnica dirigida por Sernam)
- Desarrollo a través del FNDR que exige en los términos referencia que exista al menos un 15% de mujeres productoras.
- Se solicita que proyectos que postulen a fondos concursables incorporen hombres y mujeres.

Inia – Municipalidad de Quillota

No existe un programa específico orientado a género

INIA participa en mesa mujer rural

Municipio participa en trabajo jefas de hogar

Dirección del Trabajo

Programas de capacitación destinados a difundir normativa laboral entre las mujeres temporeras.

Se verifica a través de programas de fiscalización, el cumplimiento de normativa de sala cuna, en faenas agrícolas (packines).

Sernam

Coordinación con el SAG y salud laboral, de manera de planificar el enfoque de género en los fiscalizadores del agro.

Coordinar a nivel de servicios públicos, que la fiscalización este segregada por sexo.

Existe proyecto piloto de sala cuna para mujeres temporeras (nivel empresarios)

Para empresarios de agroindustrial enfoque hacia buenas prácticas laborales compatibilizando familia y trabajo.

Igualdad ante los permisos.



Flexibilidad de horarios, trabajo, capacitación.

Programa Especial de Empleo - PEE -

Programa absorción de mano de obra

30 horas semanales - \$ 75.000 aprox.

Capacitación usuarios

Dirigido a jefes de hogar cesantes (certificados por Municipalidad)

Obstáculos legales indirectos: desprotección maternal (para mujeres)

Obstáculos culturales: concepto de jefe de hogar es asociados a hombres

Otros obstáculos: - discriminación por tipo de trabajo (hombres y mujeres)

- ubicación geográfica proyecto

- proyectos de corta duración

Propuestas de Solución

Garantizar financiamiento protección maternal en el trabajo

Difusión e información concepto jefe de hogar.

7. PROYECTO DE FORESTACIÓN PEQUEÑOS PROPIETARIOS

Es un programa de apoyo a los pequeños propietarios de predios en el cual se busca recuperar terrenos de aptitud preferentemente forestal y recuperar suelos degradados

- Entrega plantas forestales

- Asesoría técnica

- Subsidio 100% de la forestación.

- Propietarios de predios de extensiones pequeñas (12 ha.) de riego básico.

Requisitos:

- Título de dominio

- Derechos de agua

- Croquis del sector a forestar

- Condición de escasos recursos

8. SISTEMA DE INCENTIVOS DE SUELOS DEGRADADOS (SIRSD) SAG

Breve descripción del programa:

Objetivo: detener o revertir los procesos de degradación de suelos, permitiendo que los productores del país accedan a recursos estatales que se destinan a promover la conservación, manejo sustentable y la recuperación de suelos degradados. Bonificación hasta 160 UTM por usuario.

fertilización fosfatada, hasta 80% costos netos
enmienda calcárea, hasta 80% costos netos
siembra y regeneración de praderas, hasta 50% costos netos
conservación de suelos, hasta el 80% costos netos
rehabilitación suelos (limpia paralizada), hasta 50% costos netos
mejoramiento y conservación por rotación de cultivos, hasta 40% cabeza rotatoria
por rotación cultivos hasta un 60% secundario.

Beneficiarios

Todo productor agrícola salvo aquellos productores que hayan optado a este mismo beneficio vía Indap.

Obstáculos

Legal: mujeres casadas con sociedad conyugal requieren autorización del marido para postular.

Cultural: a nivel regional el “rol” de productor lo asumen los hombres.

1996: 0 2003: 21%

Propuestas de Solución:

Caso 1 casada – separada matrimonio civil, ley de divorcio

Caso 2 casada c / sociedad matrimonio civil, ley de divorcio

Implementar programas integrales que incorporen conceptos de desarrollo humano.

Promover cambio cultural, discriminación (+) otorgar un piso de puntaje o establecer % transferencia.

Sin olvidar objetivo del instrumento y llegar a discriminar hombres.

9. INIA

Base de trabajo: Proyectos

Estratégicos (INIA)

Concursables (FIA, FNDR, FDI, SAG)

Privados (Ej. E. OCAS, (Bayer), Municipalidades otras)

Difusión:

Días de campo

Trabajo con Prodemu

Charlas

Seminarios

Cursos



Talleres
Publicaciones

Obstáculos:
Base de datos

10. SAG SANIDAD CAPRINA

Objetivos:

Aumentar la productividad a través de acciones de mejoramiento en aspectos sanitarios y productivos en el ganado caprino de la III Región (6 años)

Usuarios:

Crianceros caprinos III Región. Masa ganadera: 43.000 cabezas de ganado caprino.

Obstáculos para acceder hombres y mujeres al programa:

No existe discriminación por parte del programa (SAG) hacia el hombre y la mujer, al contrario se estimula participación de la mujer en la actividad productiva.

Sin embargo, existen discriminaciones al interior del grupo:

- En charlas y capacitaciones
- Giras tecnológicas (problemas de roles, problemas domésticos, etc.)

Soluciones:

Coordinar con el grupo de crianceros el horario de charlas y capacitaciones por las características de la explotación.

Se deben aprovechar otras actividades locales (Ej. Rondas médicas para el desarrollo de las reuniones para aumentar la participación de los crianceros.

ANEXO III: GLOSARIO DE TÉRMINOS VINCULADOS AL ENFOQUE DE GÉNERO²

Ámbito público y privado: Espacios sociales diferenciados que se articulan de modos similares en las distintas sociedades, a pesar de las diferencias históricas o culturales. Las acciones en el ámbito público (asociado a lo productivo y político) son habitualmente realizadas por varones y reciben una mayor valoración social. Las actividades efectuadas en el ámbito privado (doméstico, familiar) suelen ser llevadas a cabo por las mujeres y tienden a ser menos valoradas y visibles.

Brechas de género: Son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo.

Las brechas de género son construidas sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos de hombres y mujeres.

Discriminación: Distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Discriminación contra la mujer: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.³

División genérica del trabajo: Conocida también como división sexual del trabajo, alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas a hombres y mujeres y, consecuentemente, a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Por ejemplo, suele asignarse al hombre el rol de “proveedor” de la familia y, a la mujer, el de “reproductora”, responsable del hogar y la crianza de los hijos/as.

² El Glosario se construye a partir de los materiales de apoyo entregados por la consultora en los talleres ASEG, y se agregan otros conceptos consignados en el “Vocabulario referido a género”, Grupo consultivo en género, Ministerio de Agricultura, Ganadería y alimentación, Guatemala, agosto, 1996; y en el “Manual de trabajo, la planificación con perspectiva de género”, programa de capacitación a funcionarios públicos, Sernam, 1993.

³ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Parte I, Artículo 1º



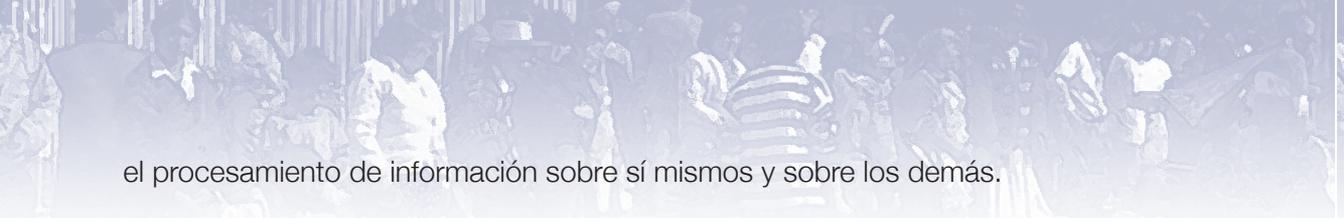
Empoderamiento: Término empleado por los movimientos feministas y de mujeres para describir el proceso de toma de conciencia de género, su consecuente toma de posición ante las relaciones de poder, subordinación y discriminación que enfrentan las mujeres, y el accionar personal y colectivo para apropiarse (asumir el ejercicio del poder), reconstruyendo formas actuales y buscando formas alternativas para concebir y ejercer el poder, que se traduce en la toma de decisiones.

Enfoque de Género: La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, las políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se aplica para que no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre géneros.

Estereotipo: Imagen mental muy simplificada (por lo general) de alguna categoría de personas, institución o acontecimiento, que es compartida en sus características esenciales por un gran número de personas. Frecuentemente los estereotipos van acompañados de prejuicios; esto es, de una predisposición favorable o desfavorable hacia cualquier miembro de la categoría en cuestión (Tajfel, 1977). Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales. Cumplen funciones individuales (ayudan a defender o perseverar el sistema de valores) y sociales (contribuyen a la creación y mantenimiento de ideologías de grupo que explican y justifican diversas acciones sociales). Ayudan a conservar y crear diferencias que un grupo social específico valora como algo positivo, a diferencia de la percepción de otros.

Estereotipos de Género: Estos son también referidos como estereotipos sexuales y reflejan las creencias populares e institucionales sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres. De este modo, por ejemplo, se espera que los niños practiquen más la bicicleta que las niñas, o que éstas sean más ordenadas que los niños. Se argumenta (Bem, 1981) que las personas con un estereotipo de género acentuado difieren de los no estereotipados en el modo en que organizan la información relativa al sexo.

Los primeros se distinguen de los individuos no en la cantidad de masculinidad o femineidad que posean, sino en que sus conceptos y sus conductas se organizan en función del género. Estos sujetos utilizan el género como una estrategia para organizar



el procesamiento de información sobre sí mismos y sobre los demás.

Equidad: Procede del latín “aequus”, que quiere decir igual, y su acepción está vinculada totalmente al ámbito de la justicia: equidad es la cualidad de los fallos, juicios o repartos en que se da a cada persona según corresponda a sus méritos o deméritos. O sea, es la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de la otra.

Esta cualidad explica por qué, en un momento de reconocimiento de las diferencias, la equidad se ha convertido en un objetivo a alcanzar.

Género: Categoría analítica que se refiere al conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual, como construcción de lo “femenino” y lo “masculino”.

Al término género se le ha dado un uso equivocado, se le ha reducido a un concepto asociado con el estudio de aspectos relativos a las mujeres. Es importante señalar que el concepto de género comprende tanto a hombres como a mujeres, que la definición de femineidad se hace en contraste con la de masculinidad, por lo que género se refiere a aquellas áreas –tanto estructurales como ideológicas– que comprenden las relaciones entre los sexos. Aunque parezca complicado utilizar la categoría de género, con un poco de práctica pronto se aprende.

Al principio hay que pensar si se trata de algo construido socialmente o si se debe a una diferencia biológica. Por ejemplo: si se dice, la menstruación es una cuestión de género, hay que reflexionar: ¿es algo construido o biológico? obviamente es algo biológico; entonces es una cuestión relativa al sexo y no al género. En cambio, si afirmamos “las mujeres que están menstruando no pueden bañarse”, nos hace pensar que esta idea no tiene que ver con cuestiones biológicas, sino con una valoración cultural derivada de cierta costumbre social, por lo tanto es de género.

Género y desarrollo: Se refiere al proceso de mejoramiento ambiental, social, económico, cultural y político con capacidad de satisfacer el conjunto de necesidades reproductivas, productivas, emocionales y creativas de hombres y mujeres en su conjunto.

Se refiere al enfoque de los proyectos o procesos de desarrollo, en el cual se consideran las necesidades prácticas y estratégicas de género, propias de mujeres y hombres. Se reconocen los distintos roles y de la mujer y se promueve alcanzar la autonomía económica, social y política con equidad para mujeres y hombres.



Género y desarrollo sostenible: Es un proceso de desarrollo que junto con buscar alcanzar la satisfacción de necesidades básicas, persigue promover la participación de hombres y mujeres en la construcción de formas de interacción para asegurar la base de los recursos naturales, de tal forma que la población actual no comprometa la capacidad productiva, social y ecológica de las futuras generaciones, con el propósito de satisfacer sus necesidades actuales.

Implica construir un modelo de vida social caracterizada por relaciones sociales, étnicas y de género equitativas y éticas, y por un uso sostenible de los recursos de la tierra, con el fin de que los beneficios de la sociedad y la naturaleza alcancen para las presentes y futuras generaciones.

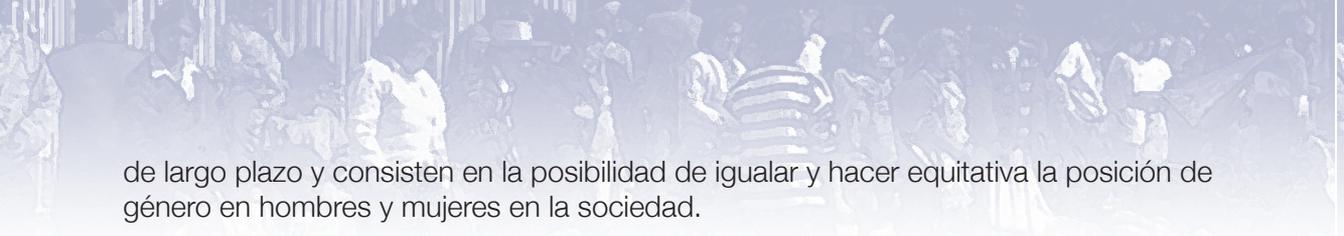
Identidad de género: Alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente, en cuanto los roles y estatus atribuidos a una persona en función de su sexo, y que es internalizado por medio de un proceso de socialización.

Igualdad y diferencia: Existe gran complejidad en la utilización de los conceptos de igualdad y de diferencia en relación con las mujeres y los hombres, pues las personas somos iguales en tanto seres humanos y diferentes biológicamente. La diferencia se produce por sí misma; la igualdad hay que construirla. La igualdad no es un dato en la organización humana; es un ideal ético. En la teoría política de los derechos en la que se apoyan las demandas de justicia de los grupos excluidos, la igualdad significa ignorar las diferencias entre los individuos para un propósito particular o en un contexto específico. Eso supone un acuerdo social para considerar a personas obviamente diferentes como equivalentes (no idénticas) para un propósito dado. La igualdad depende de un reconocimiento de la existencia de la diferencia; si los grupos o los individuos fueran idénticos no habría necesidad de pedir igualdad. De ahí que la igualdad se defina como una indiferencia deliberada frente a diferencias específicas.

La verdadera equidad entre mujeres y hombres significa alcanzar la igualdad con el reconocimiento de la diferencia.

Igualdad de oportunidades: Situación en la que hombres y mujeres tienen iguales oportunidades para desarrollar sus capacidades físicas, intelectuales y emocionales, y alcanzar las metas que establecen para su vida.

Necesidades estratégicas de las mujeres: Se refieren las causas de la desigualdad y discriminación hacia las mujeres, aluden a la condición y posición de las mujeres en la sociedad; y a los procesos, mecanismos y medidas orientadas a generar cambios en las relaciones jerárquicas y desiguales que existen entre mujeres y hombres. Son



de largo plazo y consisten en la posibilidad de igualar y hacer equitativa la posición de género en hombres y mujeres en la sociedad.

Necesidades prácticas de las mujeres: Se refieren a las necesidades derivadas de las situaciones materiales de vida de las mujeres. Se distinguen porque se vinculan a las necesidades básicas no satisfechas, vale decir, aluden a la situación socio económica que caracteriza el nivel de vida y de bienestar material de las mujeres.

Rol: Conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas, según su sexo. El concepto comprende el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento masculino y femenino; esto es, conductas y actitudes que se esperan tanto de las mujeres como de los hombres.

Sexo: Características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como macho y hembra. Se reconoce a partir de datos corporales genitales.

Sistemas de género: Conjunto de prácticas, representaciones, normas y valores que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómo-fisiológica.

Teoría de género: Teoría que surge en los años ochenta, con posterioridad a las teorías del patriarcado y que utiliza la diferencia entre sexo y género como herramienta heurística central. Busca recoger la diversidad en los modos en que se presentan las relaciones de género, al interior de las sociedades y de la misma sociedad y, a la vez, dar cuenta de la identidad genérica tanto de hombres como de mujeres.

Trabajo productivo: Indica aquellos tipos de trabajos que tienen valor de cambio. Por lo general se considera trabajo productivo a aquellos que generan ingresos, tanto bajo la forma de salario como a través de una actividad comercial por cuenta propia.

Trabajo reproductivo: Se refiere a las actividades humanas necesarias para el mantenimiento y reproducción de la especie humana. Comprende la reproducción biológica (maternidad) y la reproducción social (crianza de hijos/as, cuidado de los miembros de la familia, mantención y organización del hogar).

Triple rol de la mujer: Término usado para referirse a la participación femenina tanto en funciones productivas como reproductivas y de gestión comunal, a la vez.

ANEXO IV: PAUTA DE ENCUESTA

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE LOS TALLERES DE CAPACITACIÓN ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO Y DE GÉNERO -ASEG-

I. PRESENTACIÓN

Durante los años 2002 y 2003, el Ministerio de Agricultura, a través de su Comisión Asesora para la Igualdad de Oportunidades, implementó diversos Talleres de Capacitación en Análisis Socioeconómicos y de Género. Estos Talleres contaron con el apoyo de la FAO y fueron dictados por la Sra. Soledad Parada.

El objetivo principal de los Talleres fue reforzar la comprensión del marco conceptual del Análisis Socioeconómico y de Género y facilitar el uso de herramientas prácticas para apoyar la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos de los servicios del Ministerio de Agricultura de Chile.

Dentro de los resultados esperados se planteó que los/las participantes logran conocer y manejar los conceptos del ASEG, aplicar y utilizar las herramientas de manera efectiva y además, fortalecer la cooperación interinstitucional entre los diferentes servicios del Ministerio de Agricultura.

Durante los talleres se produjo una fructífera contribución de los/as participantes, razón por la cual la Comisión Asesora para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Agricultura, considera de alta importancia realizar una evaluación de impacto de estos talleres de capacitación y valoración de sus resultados.

Instrucciones básicas para responder la encuesta:

La siguiente encuesta debe ser llenada de manera personal por cada una de las personas que participaron en el taller de capacitación en ASEG, durante los años 2002 y 2003.

La encuesta debe ser respondida en el mismo formulario y debe ser enviada de vuelta por correo electrónico a la Sra Francine Brossard, Secretaria Ejecutiva de la Comisión Asesora: fbrossar@fia.gob.cl o por fax 56-2-4313076.

La pauta contempla preguntas cerradas, abiertas y combinadas. Las preguntas cerradas deben responderse mediante una cruz en la alternativa seleccionada; las

pautas abiertas deben responderse en el espacio determinado para ello, y para las mixtas deben escoger una alternativa y dar las razones de la elección en el espacio establecido para ello. Se han dejado espacios mínimos que se amplían automáticamente al desarrollar las respuestas.

II. IDENTIFICACIÓN DEL O LA ENCUESTADO/A

Región:
Institución o Servicio:
Profesión:
Cargo actual:
Cargo que desempeñaba al momento de participar en el taller:
Edad:
Sexo:
Cursos de capacitación de género en los que ha participado (nombre, lugar, fecha)

III. VALORACIÓN, MANEJO Y APLICACIÓN DEL ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO Y DE GÉNERO

1. Usted considera que el análisis de género le aporta en su desarrollo profesional y personal.

- a) Sí ____
- b) No ____

Fundamente su respuesta: _____

2. Luego de participar en el Taller de Capacitación en ASEG usted considera que logró comprender el enfoque propuesto:

- Plenamente ____
- Medianamente ____
- No comprendió el enfoque ____

3. Considera que el Taller le aportó herramientas útiles para el desarrollo de sus tareas habituales

- 
- a) Sí _____
b) No _____

Fundamente su respuesta: _____

4. Usted considera que está en condiciones de aplicar el ASEG

- a) Sí _____
b) No _____

Fundamente su respuesta: _____

5. En caso de haber aplicado el ASEG, ¿qué herramientas o metodologías aprendidas durante el taller ha puesto en práctica, y cómo?

IV. FACILITADORES Y/O BARRERAS INSTITUCIONALES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

1. Su participación en el Taller tuvo como motivación principal:

Un requerimiento institucional _____

Convencimiento personal de la importancia del tema _____

Interés profesional por conocer nuevos enfoques teóricos y metodológicos _____

Otra, especifique _____

2. ¿Usted asumió la responsabilidad de difundir en su institución o equipo de trabajo los conceptos y metodologías entregados en el Taller?

Sí _____

No _____

¿De qué manera? _____

3. ¿La institución le otorgó el espacio y las facilidades para difundir la información?

Sí _____

No _____

4. ¿Cuáles son los problemas o dificultades que observa usted al interior de su institución respecto de esta temática?

5. Identifique acciones concretas que se han realizado en su institución para incorporar la temática de género.

6. ¿Qué sugerencias propone para abordar este tema al interior de su institución?

V. POLÍTICAS PÚBLICAS, GOBIERNOS REGIONALES, LOCALES Y ENFOQUE DE GÉNERO

1. Desde su perspectiva, ¿cree que el enfoque ASEG aporta al desarrollo de estrategias regionales para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

a) Sí _____

b) No _____

2. ¿Usted ha tenido la oportunidad de difundir este enfoque en instancias locales y regionales?

Fundamente su respuesta:

3. En su Región y en particular dentro de los servicios del Ministerio de Agricultura, ¿existen instancias de coordinación interinstitucional para abordar esta temática?

a) Sí _____

b) No _____

4. ¿Usted ha tenido la oportunidad de establecer vínculos de cooperación interinstitucional en el ámbito de género con otros servicios del Ministerio de Agricultura?

a) Sí _____

b) No _____

Fundamente su respuesta:

5. El Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, presidido por la Ministra del Sernam, solicitó que cada repartición pública estableciera sus Metas Ministeriales con enfoque de género para el período 2004-2006.

¿Usted está en conocimiento de las Metas establecidas por su institución?

Sí _____

No _____

6. Si está en conocimiento de dichas Metas ¿Qué sugerencias propone para lograrlas?

7. ¿Qué sugerencias propone para mejorar la transversalización de género a nivel de los Gobiernos regionales/Locales?

VI. SUGERENCIAS PARA FUTURAS CAPACITACIONES

1. ¿Usted piensa que es importante seguir implementando talleres de capacitación sobre este tema?

a) Sí _____

b) No _____

Fundamente su respuesta:

2. La Comisión Asesora del Ministro para la Igualdad de Oportunidades tiene contemplado dentro de su plan de trabajo para el año 2005 la realización de nuevos talleres de capacitación de género.

¿ A Usted le interesaría participar?

a) Sí _____

b) No _____

3. ¿ Qué esperaría de estos talleres o cuáles son sus expectativas?

4. Desde su punto de vista ¿Quiénes debieran participar?
