

CONSULTORÍA ODEPA

INFORME FINAL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO DEL QUEHACER DE ODEPA

Diciembre 2008



**CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO DE
LA MUJER - CEDEM-**

Profesionales responsables: Angélica Willson y Daniela Peña

PURÍSIMA #305, RECOLETA, SANTIAGO

Fono: 7357755 Fax: 7772297

cedem@cedem.tie.cl

INDICE DE CONTENIDOS

Presentación.....	3
I.- Marco de referencia.....	4
II.- Diagnóstico proceso de integración del género en ODEPA.....	5
Voluntad política	6
Capacidad técnica	9
Rendición de cuentas	12
Cultura organizacional y trabajo interno	13
III.- Resultados del proceso de asesoría al PMG sistema de género.....	18
Diagnóstico de la situación inicial: la visión del SERNAM.....	19
La visión desde una mirada externa -CEDEM-.....	20
Análisis y propuestas al plan de trabajo PMG sistema de género 2009-2010.....	21
IV.- Algunos elementos conceptuales básicos para la integración del género.....	37
V.- Propuestas y estrategias para avanzar en el proceso de de integración de género en ODEPA.....	39
ANEXOS.....	43

PRESENTACIÓN

Este informe da cuenta de los resultados de la Consultoría “Diagnóstico con Enfoque de Género del quehacer de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias”, que tuvo como principal orientación identificar avances, obstáculos y potencialidades para fortalecer el proceso de incorporación de la perspectiva de género al interior de la institución.

Dentro de las acciones implementadas destacan la realización de talleres de reflexión colectiva, la implementación de reuniones de trabajo con los equipos técnicos encargados del PMG sistema de género, el diseño e implementación de un diagnóstico interno que involucró la participación de profesionales, técnicos y personal administrativo que trabaja en los distintos estamentos de la institución.

Esta consultoría se desarrolló entre los meses de agosto y diciembre de 2008 y estuvo a cargo de profesionales del Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer, CEDEM.

Este documento se estructura en torno a cinco apartados, el primero aporta elementos de contexto y marco de referencia; el segundo sintetiza principales resultados del proceso de diagnóstico interno, el tercero da cuenta del proceso de asesoría al PMG sistema de Género, el cuarto aporta algunos elementos conceptuales que sirven de orientación para la integración del género en la institución. Finalmente se entregan un conjunto de propuestas que buscan potenciar el rol estratégico que puede cumplir la institución en materia de políticas de equidad de género, especialmente aquellas relacionadas con la función de generación de información y asesoría a las altas autoridades públicas. En este sentido se destaca la importancia de replantear e integrar contenidos de género a objeto de visibilizar problemáticas específicas e incidir para que estos temas sean incorporados en la agenda sectorial y en el proceso de toma de decisiones.

Esperamos que los contenidos de este informe contribuyan a enriquecer los procesos emprendidos por ODEPA para avanzar en la integración y adopción de medidas que favorezcan la equidad de género en el sector silvoagropecuario y aporten elementos que faciliten el abordaje de estos temas en los ámbitos de especialización institucional.

I.- MARCO DE REFERENCIA

Esta consultoría surge a partir del interés de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA) de fortalecer el proceso de incorporación del enfoque de género en los ámbitos y acciones que desarrolla la Institución, compromisos que se inscriben en el marco de las actuales políticas de género consignadas como un eje transversal de la acción gubernamental.

Si bien, en los últimos años la institución ha logrado avanzar gradualmente en esta dirección, se plantea la necesidad de contar con un diagnóstico que de cuenta de las principales fortalezas y obstáculos que permitan identificar de manera más certera los ámbitos o áreas donde es preciso intervenir para responder adecuadamente a estos nuevos desafíos institucionales. Dentro de esta consultoría se plantearon los siguientes objetivos:

- Realizar un diagnóstico que de cuenta de los avances y/o obstáculos en el proceso de transversalización de género al interior de ODEPA con el objeto de proponer medidas que permitan mejorar la gestión interna e implementar acciones que contribuyan efectivamente a una mayor equidad entre los géneros.
- Asesorar a ODEPA en la incorporación del enfoque de género en el quehacer cotidiano de la institución, a través del análisis del proceso de implementación del PMG sistema de género, de la identificación de barreras y brechas existentes y del análisis de resultados de las estrategias implementadas.
- Aportar herramientas conceptuales y metodológicas que favorezcan el diseño de estrategias y la adopción de medidas y acciones de equidad de género en concordancia con el ámbito de acción específica de la institución.

De manera específica ODEPA solicitó apoyo en la entrega de herramientas conceptuales, metodológicas y prácticas para la incorporación del enfoque de género en el quehacer institucional; identificar un conjunto de brechas, inequidades y barreras de género atinentes a su ámbito de especialización; apoyo técnico en la formulación del plan de trabajo del PMG sistema de género 2009-2010 y; contar con un conjunto de propuestas para avanzar en el proceso de transversalización del género en la institución.

Para el logro de los objetivos señalados, se propuso una metodología de tipo cualitativo con el objeto de integrar elementos que se desprenden del análisis de género con herramientas metodológicas participativas que faciliten procesos de reflexión y aprendizaje colectivo al interior de la institución. Paralelamente, se diseñó un cuestionario para ser autoaplicado, que incluyó un repertorio de preguntas organizadas en función de diversos ejes temáticos.

Por su parte, el proceso de asesoría al sistema PMG de género se abordó a través de una estrategia metodológica múltiple que comprendió la revisión y análisis de documentos de gestión interna: informes de PMG, ficha de identificación y definiciones estratégicas, labores de síntesis y preparación de presentaciones power point, la realización de talleres de reflexión colectiva a objeto de propiciar un debate crítico de objetivos, metas, actividades e indicadores, así como de sus enunciados y efectividad de las acciones propuestas y reuniones de trabajo con el equipo encargado de su elaboración y con la contraparte técnica de SERNAM.

II.- DIAGNÓSTICO PROCESO DE INTEGRACIÓN DEL GÉNERO EN ODEPA

El diagnóstico tuvo como principal orientación identificar y valorar avances y/o obstáculos en el proceso de integración del género al interior de la institución a objeto que esta información sirviera de base en el diseño de estrategias de mejoramiento de la gestión interna en materia de género.

Dentro del proceso de diagnóstico se incentivó una participación activa del personal que se desempeña en los distintos estamentos de la institución a fin de visualizar de qué manera la dimensión de género se refleja a nivel de políticas y prácticas¹. En total participaron 95 personas, que corresponde al 80,5% del personal de ODEPA, el 57% corresponde a hombres y el 42% a mujeres, sólo una persona omitió la información referida a sexo (1%).

Cuadro N° 1
Participación según sexo y estamento

Departamento/Unidad	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	3	2	5
Subdirección Nacional	1	1	2
Subdirección Internacional	1	5	6
Departamento de Comercio Exterior	2	2	4
Departamento Política Agraria	11	10	21
Departamento Información Agraria	18	8	26
Departamento Asesoría Jurídica	3	2	5
Departamento Recursos Institucionales	2	3	5
Departamento Administración	4	3	7
Departamento Computación Informática	6	2	8
Sin información de estamento	3	2	6
Sin información referida a sexo			1
Total	54	40	95

A nivel conceptual², la integración del género ha sido abordada como un *proceso* que requiere del desarrollo de al menos cuatro componentes: **1) voluntad política** expresada a través del compromiso de la institución con la equidad de género y el apoyo de parte de altas autoridades para comunicar públicamente tales desafíos, comprometer recursos humanos y financieros y establecer procedimientos para que esto se haga efectivo; **2) capacidad técnica** conlleva asociado el desarrollo de habilidades, pericia técnica y compromiso de parte del personal para implementar medidas y desarrollar mecanismos internos que permitan poner en práctica el enfoque de género en el quehacer habitual de la institución; **3) desarrollo de un sistema de rendición de cuentas** que permita evidenciar avances y obstáculos en estas materias, para lo cual es indispensable diseñar sistemas de seguimiento y evaluación que permitan medir adecuadamente el impacto de las estrategias y acciones adoptadas en materia de equidad de género; **4) cultura organizacional** expresada a través del desarrollo de estructuras de funcionamiento interno sensibles al género, que potencien el trabajo en equipo y favorezcan el establecimiento de alianzas y coordinación intersectorial e interinstitucional que permitan integrar acciones, establecer prioridades y mejorar la inversión de tiempo y recursos. En síntesis, una organización con voluntad política podría asemejarse a un árbol con fuertes raíces capaz de apoyar las tres ramas vitales: capacidad técnica, rendición de cuentas y cultura organizacional positiva al género.

¹ La información recopilada fue procesada en el programa SPSS

² Como marco de referencia de integración de género se consideraron los aportes conceptuales de la organización Inter Acción desarrollados en el marco de un proceso de auditoría de género.

La sustentabilidad del proceso se favorece en la medida que se generan las capacidades y estrategias institucionales que permitan desarrollar los componentes señalados.

► Voluntad política

Un primer elemento que se desprende de los análisis realizados se enfoca en la naturaleza y calidad de las **políticas de la institución en el tema de género**, al respecto podemos señalar que el 49,5% de las personas que respondieron el cuestionario reconocen que al interior de la institución existe una política de género. Sin embargo, al ser consultados sobre la forma en que ésta se comunica al personal podemos observar que el 34,7% declara que la institución ha emitido un comunicado formal para dar a conocer la política de género, un 42,1% manifiesta que no sabe, un 11,6% que esto se ha realizado medianamente y un 11,6% declara que este comunicado no ha sido emitido. Respecto a la frecuencia en que la institución comunica a sus funcionarios los compromisos adquiridos en materia de equidad de género, podemos observar que el mayor porcentaje de personas 41,1% señala que esto se hace de manera ocasional, lo cual significa que la institución en materias de políticas de género se encuentra en un nivel de desarrollo intermedio y por tanto se trata de un ámbito que puede ser desarrollado internamente.

Cuadro N° 2

Alcance	¿Tiene Odepa una política de género que atañe a la institución		¿Ha emitido Odepa un comunicado formal para dar a conocer la política de género?	
	Frecuencia	porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	47	49,5	33	34,7
Medianamente	16	16,8	11	11,6
No	4	4,2	11	11,6
No se	27	28,4	40	42,1
No responde	1	1,1	0	0
Total	95	100,0	95	100,0

Cuadro N°3

Frecuencia	¿Comunica Odepa a sus funcionarios/as los compromisos adquiridos por la institución en materia de equidad de género?	
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	29,5
Ocasionalmente	39	41,1
Nunca	3	3,2
No se	24	25,3
No responde	1	1,1
Total	95	100,0

Al hacer un análisis del proceso de incorporación de la dimensión de género en la planificación anual a nivel de departamentos o unidades podemos observar que el 35,8% de las personas declara que se toma en cuenta esta dimensión, un 20% señala que esto se hace medianamente, un 18,9% que no se considera y un 25,3% que no sabe. Respecto al nivel de compromiso del personal con el plan de trabajo establecido por la institución en estas materias, podemos observar que el 47,4% declara estar comprometido con el tema, un 28,4% está medianamente comprometido y un 18,9% considera que no está comprometido. Estas tendencias tienen que ser analizadas con mayor profundidad, dado que en este caso el cuestionario fue respondido por personas que ocupan distintas posiciones al interior de la institución y por tanto, pueden desempeñar cargos que no se

vinculan de manera directa con el proceso de planificación y/o implementación de planes de trabajo en el ámbito de género. En este sentido, las tablas y cruces de variables que se incluyen en los anexos constituyen un insumo importante para trabajar estos aspectos y en particular, focalizar los análisis en aquellos estamentos que cumplen un rol estratégico en el proceso de planificación, dado que en este caso el nivel de compromiso adquirido resulta indispensable para avanzar en materia de género.

Cuadro N° 4

Alcance	En su departamento o unidad ¿Se toma en cuenta la dimensión de género en el proceso de planificación anual?		¿Ud. está comprometido con el plan de trabajo establecido por Odepa en estas materias?	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	35,8	45	47,4
Medianamente	19	20,0	27	28,4
No	18	18,9	18	18,9
No se	24	25,3	0	0,0
No responde	0	0,0	5	5,3
Total	95	100,0	95	100,0

Respecto al apoyo formal³ que brinda la alta dirección para integrar el género en los distintos ámbitos de trabajo de la institución, podemos observar que el 60% de las personas declara que las autoridades de la institución brindan este apoyo. Frente a la afirmación “La alta autoridad asume responsabilidades en el desarrollo y adopción de medidas de equidad de género”, el 54,7% de las personas manifiesta estar de acuerdo (Ver cuadro N° 6). Al ser consultados sobre las facilidades que otorga el nivel directivo al personal para la formación en los temas de género el 46,3% de las personas responde que siempre se otorgan esas facilidades, lo cual estaría demostrando que alrededor del 50% de los/as funcionarios/as reconoce el apoyo brindado por la alta dirección en estos temas.

Cuadro N° 5

Alcance	¿La alta dirección apoya formalmente la integración del género en los distintos ámbitos de trabajo del quehacer institucional?	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	57	60,0
Medianamente	15	15,8
No	2	2,1
No se	21	22,1
No responde	0	0,0
Total	95	100,0

³ Originalmente la pregunta hacía referencia a si las autoridades apoyan “públicamente” la integración del género en los distintos ámbitos de trabajo institucional. Sin embargo, en el proceso de validación del instrumento se cambia este enunciado y se reemplaza por apoyo “formal”, lo cual modifica el sentido original de la pregunta que buscaba indagar en la voluntad política, expresada a través de autoridades que comunican públicamente el compromiso de la institución con la equidad de género.

Cuadro N°6

Intensidad	¿La alta asume responsabilidades en el desarrollo y adopción de medidas de equidad de género?	
	Frecuencia	Porcentaje
Estoy de acuerdo	52	54,7
Medianamente de acuerdo	17	17,9
No estoy de acuerdo	1	1,1
No tengo opinión al respecto	23	24,2
No responde	2	2,1
Total	95	100,0

Cuadro N°7

Frecuencia	¿El nivel directivo otorga facilidades al personal para la formación en los temas de género?	
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	46,3
Ocasionalmente	10	10,5
Nunca	2	2,1
No se	39	41,1
Total	95	100,0

En relación a los **recursos financieros** presupuestados para apoyar el trabajo de integración de género al interior de la institución y capacitar al personal, el mayor porcentaje de personas declara que no sabe si se destinan y asignan tales recursos -53,7% en el primer caso y 51,6% en el segundo caso-. Sin embargo, un 33,7% afirma que la institución si destina recursos para apoyar el trabajo de integración y capacitación de género.

Cuadro N° 8

Alcance	¿Sabe usted si ODEPA destina recursos financieros para apoyar el trabajo de integración del tema de género en la institución?		¿Sabe usted si ODEPA asigna recursos financieros para capacitación del personal en temas relacionados al género?	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	33,7	32	33,7
Medianamente	5	5,3	11	11,6
No	5	5,3	2	2,1
No sé	51	53,7	49	51,6
No responde	2	2,1	1	1,1
Total	95	100,0	95	100,0

Es importante señalar que en materia de políticas de género hemos privilegiado un análisis de carácter general que involucra al conjunto de la institución. Sin embargo, los cuadros desagregados por sexo (Ver anexos) evidencian ámbitos en que existe mayor consenso entre los géneros y ciertas áreas en que se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres, especialmente en aquellas que dicen relación con la puesta en práctica de ciertas medidas como la emisión de comunicados formales para dar a conocer la política de género porque en este caso el 46,3% de los hombres plantea que éste fue emitido y solo el 20% de las mujeres reconoce que esta acción fue realizada. Algo semejante ocurre en relación al tema de asunción de responsabilidades y adopción de medidas de equidad de género de parte de la alta dirección dado que el 61,1% de los hombres y el 45% de las mujeres declaran que están de acuerdo con esta afirmación, lo cual evidencia que existen visiones diferenciadas entre los géneros.

En síntesis

Fortalezas:

- El personal reconoce que la alta autoridad brinda apoyo para integrar el género en el quehacer institucional.

Debilidades:

- Si bien se reconoce que existe una política de género al interior de la institución, esta no ha sido explicitada y comunicada adecuadamente por lo tanto un porcentaje importante del personal no tiene conocimiento sobre esta materia.
- La alta autoridad asume moderadamente responsabilidades en materia de género y en lo referido a la formación del personal en los temas de género.
- El personal tiene poco conocimiento respecto a si la institución destina recursos financieros para apoyar la integración de género y capacitar al personal en estas materias.

► Capacidad técnica

En términos de capacidad o pericia técnica el 75,8% de las personas afirma que en ODEPA hay una persona y/o departamento responsable de manejar el tema de género. Sin embargo, cuando se consulta si en cada unidad hay una persona encargada de integrar el género al trabajo específico de cada departamento este porcentaje desciende al 52,6%. Respecto al nivel de interacción entre la persona responsable del tema de género y el resto de los/as integrantes de la unidad sólo el 25,3% reconoce que interactúa, el 20% lo hace medianamente y el 51,6% declara que no interactúa con las personas encargadas de este tema, lo cual destaca la importancia de prestar atención a esta situación, porque si bien el nombramiento de personas encargadas de asumir tales funciones constituye un paso ineludible, es importante analizar si se producen las sinergias necesarias que permitan involucrar al conjunto de sus integrantes y al mismo tiempo aprovechar adecuadamente los recursos humanos que han alcanzado un mayor nivel de especialización.

Cuadro N° 9

Alcance	¿En ODEPA hay una persona y/o departamento responsable de manejar el tema de género dentro de la institución?		¿En su departamento hay una persona responsable de integrar el género al trabajo específico que se realiza?	
	Frecuencia	porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	72	75,8	50	52,6
No	3	3,2	15	15,8
No se	19	20,0	27	28,4
No responde	1	1,1	3	3,2
Total	95	100,0	95	100,0

Cuadro N°10

Alcance	¿Interactúa usted en el tema de género con la persona responsable de este enfoque en su departamento o unidad	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	25,3
Medianamente	19	20,0
No	49	51,6
No responde	3	3,2
Total	95	100,0

Respecto al grado de conocimiento y capacidad técnica del personal de la institución en los temas de género, en general las respuestas evidencian que el nivel de conocimiento y experiencia adquirida en estas materias se concentra mayoritariamente en un nivel intermedio. Es decir el 54,7% de las personas considera que al interior de la institución hay un mediano conocimiento sobre el tema de género, el 30,5% plantea que no hay un conocimiento adecuado y sólo el 11,6% reconoce que en la institución hay conocimiento sobre el tema, sin embargo en este último caso las respuestas corresponden mayoritariamente a hombres. Cuando se consulta por el nivel de conocimiento personal sobre el tema se producen algunas variaciones en las tendencias señaladas anteriormente, por ejemplo el 20% de las personas declara que cuenta con los conocimientos necesarios para incorporar el enfoque de género en su trabajo, el 32,6% declara que cuenta medianamente con los conocimientos y el 45,2% restante plantea que posee un escaso o nulo conocimiento sobre el tema.

Cuadro N° 11

Alcance	Considera usted que en ODEPA hay un conocimiento adecuado sobre el tema de género?		¿Usted considera que cuenta con los conocimientos necesarios para incorporar el enfoque de género en su trabajo?	
	Frecuencia	porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	11,6	19	20,0
Medianamente	52	54,7	31	32,6
Escasamente	0	0,0	18	18,9
No	29	30,5	25	26,3
No responde	3	3,2	2	2,1
Total	95	100,0	95	100,0

En relación a quiénes aplican en su trabajo los conocimientos y herramientas de género podemos observar que solo el 15,8% de las personas aplica estos conocimientos. Los resultados hay que vincularlos con el tema de participación en programas de capacitación, dado que 25,3% de las personas declaran que si han recibido capacitación en el tema de género, el 14,7% medianamente, el 16,8% escasamente y el 43,2% no ha recibido capacitación en este tema.

Cuadro N° 12

Alcance	¿Usted aplica en su trabajo conocimiento y herramientas de género?		¿Usted ha recibido capacitación sobre el tema de género?	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	15,8	24	25,3
Medianamente	27	28,4	14	14,7
Escasamente	16	16,8	16	16,8
No	34	35,8	41	43,2
No responde	3	3,2	0	0,0
Total	95	100,0	95	100,0

Por otro lado, el 31,6% considera que el personal de la institución ha ido desarrollando gradualmente habilidades para abordar estos temas.

Cuadro N° 13

Intensidad	Los funcionarios y funcionarias de ODEPA han ido desarrollando gradualmente habilidad y pericia para abordar el tema de género	
	Frecuencia	Porcentaje
Estoy de acuerdo	30	31,6
Medianamente de acuerdo	35	36,8
No estoy de acuerdo	10	10,5
No tengo opinión al respecto	17	17,9
No responde	3	3,2
Total	95	100,0

En el cuadro N° 14 se señalan los principales obstáculos para incorporar en tema de género en el trabajo, tal como se puede observar hay pequeñas diferencias entre hombres y mujeres.

Cuadro N° 14

Principales obstáculos para incorporar el género en el trabajo desde la perspectiva de hombres y mujeres	
Hombres	Mujeres
<ul style="list-style-type: none"> • El género no es un área prioritaria dentro del trabajo cotidiano • No se percibe su utilidad • Carencia de capacitación de género • Falta de sensibilidad en el tema • Sobrecarga de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • No se percibe su utilidad • Falta de sensibilidad en el tema • El género no es un área prioritaria dentro del trabajo cotidiano • Sobrecarga de trabajo • Carencia de capacitación de género

En síntesis**Fortalezas:**

- El personal reconoce que al interior de la institución existen personas y estamentos responsables del tema de género.
- El personal considera que dentro de la institución se han desarrollado gradualmente habilidades para abordar la temática de género y hay una buena disposición para adquirir nuevos conocimientos y herramientas que le faciliten la aplicación de esta dimensión.

Debilidades:

- El nivel de conocimiento del personal en materia de género es de nivel intermedio, requiere ser desarrollado. Los programas de capacitación han sido insuficientes y un porcentaje significativo no ha tenido la oportunidad de acceder a estos espacios de formación.
- Los hombres han participado en menor medida que las mujeres en programas de capacitación.
- Falta de interlocución con la persona encargada de integrar el tema de género en cada en los distintos estamentos.
- Principales obstáculos para integrar el género en el trabajo habitual en orden de importancia: “El género no constituye un área prioritaria dentro del trabajo cotidiano”; “No se percibe su utilidad”; “Falta de sensibilidad en el tema.

► **Rendición de cuentas**

Respecto a los procedimientos de planificación, seguimiento y evaluación en materia de género, en general los resultados del diagnóstico muestran que un número significativo de funcionarios/as no está involucrado o no tiene conocimientos respecto a los procesos de planificación de género. Sin embargo, un porcentaje no desestimable de personas plantea que la institución tiene un plan de trabajo para avanzar en estas materias.

Cuadro N° 15

Alcance	¿ODEPA tiene un plan de trabajo para avanzar en la incorporación del enfoque de género en la institución con objetivos y metas medibles?	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	35,8
Medianamente	22	23,2
No se	38	40,0
No responde	1	1,1
Total	95	100,0

En relación a los mecanismos de monitoreo de los planes de trabajo en el ámbito de género y en materia de evaluación del impacto de las políticas del sector los resultados evidencian que el mayor porcentaje de personas no tiene conocimiento si estas tareas se realizan al interior de la institución. En segundo lugar se ubican quienes plantean que la institución asume estas funciones, sin embargo, claramente estas se focalizan en mayor medida en el monitoreo y evaluación del plan de trabajo y en menor grado en la evaluación del impacto de las políticas sectoriales con enfoque de género.

Cuadro N° 16

Frecuencia	¿ODEPA monitorea y evalúa periódicamente el plan de trabajo en el ámbito de género?		¿ODEPA evalúa el impacto de las políticas en el sector silvoagropecuario con una perspectiva de género?	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	37,9	16	16,8
Ocasionalmente	12	12,6	29	30,5
Nunca	1	1,1	4	4,2
No se	42	44,2	43	45,3
No responde	4	4,2	3	3,2
Total	95	100,0	95	100,0

Respecto a la afirmación ODEPA cuenta con un diagnóstico de género actualizado que sirva de orientación al proceso de planificación y adopción de medidas para avanzar en materia de equidad de género en el sector silvoagropecuario, la mayoría de las personas manifiesta no tener opinión al respecto, es decir no apoya ni desaprueba esta declaración.

Cuadro N° 17

Intensidad	ODEPA cuenta con un diagnóstico de género actualizado del sector silvoagropecuario que sirve de orientación en el proceso de planificación y adopción de medidas en este ámbito.	
	Frecuencia	Porcentaje
Estoy de acuerdo	22	23,2
Medianamente de acuerdo	20	21,1
No estoy de acuerdo	9	9,5
No tengo opinión al respecto	38	40,0
No responde	6	6,3
Total	95	100,0

En materia de planificación, monitoreo y evaluación es evidente que el desarrollo e implementación de este tipo de procedimientos no constituye una práctica regular y consistente al interior de la institución.

En síntesis

Fortalezas:

- No se observan fortalezas en este ámbito. Claramente constituye un área que hay que desarrollar.

Debilidades:

- La planificación de género no constituye una práctica sistemática que se incorpore al trabajo habitual de los distintos estamentos.
- Desconocimiento de parte de un porcentaje importante del personal respecto de los planes de trabajo existentes en la institución para avanzar en estas materias.
- La evaluación de impacto de las políticas del sector silvoagropecuario desde una perspectiva de género no está incorporada en las prácticas institucionales.
- Carencia de diagnósticos de género sobre el sector silvoagropecuario que sirvan de orientación al proceso de planificación y adopción de medidas para avanzar en materia de equidad.
- El desarrollo e implementación de sistemas de seguimiento y evaluación no constituyen una práctica regular y consistente al interior de la institución

► **Cultura organizacional y trabajo interno**

La cultura organizacional está referida al nivel de desarrollo de las estructuras de funcionamiento interno para ver de qué manera éstas son sensibles al género, de ahí la importancia de analizar la existencia de mecanismos internos que potencien el trabajo en equipo, el establecimiento de alianzas y coordinación intersectorial e interinstitucional a fin de evitar la fragmentación y/o superposición de acciones para establecer los consensos necesarios y definir prioridades.

Respecto al conocimiento del personal acerca de las actuales políticas gubernamentales de equidad de género y los compromisos adquiridos en el PMG sistema de género se observa que en general, el personal se ubica en un nivel intermedio y/o claramente hay un

desconocimiento sobre el tema. Tal como se puede observar solo un menor porcentaje de persona declara conocer las políticas y compromisos de género.

Cuadro N°18

Alcance	¿Ud. conoce los lineamientos estratégicos consignados en las políticas gubernamentales de equidad de género?		Usted conoce los compromisos adquiridos por Odepa en el sistema PMG género?	
	Frecuencia	porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	18,9	21	22,1
Medianamente	43	45,3	32	33,7
No	34	35,8	41	43,2
No responde	0	0,0	1	1,1
Total	95	100,0	95	100,0

Vinculado al enunciado anterior, se plantea que ODEPA podría hacer mucho más de lo que hace para integrar el género en que hacer institucional. Entre las respuestas hombres y mujeres plantean mayoritariamente estar de acuerdo con esta afirmación, sin embargo el 23,2% no está de acuerdo, opinión que representa en mayor medida a los hombres que a las mujeres.

De acuerdo a lo expresado en el cuadro N° 19 las respuestas mayoritariamente se inclinan hacia una actitud positiva, lo cual constituye una fortaleza dado que un porcentaje significativo de personas considera que el género puede aportar al trabajo institucional y que es posible seguir profundizando en estos temas lo cual evidencia que existe voluntad para seguir avanzando en el proceso de institucionalización del género.

Cuadro N°19

Intensidad	La incorporación del enfoque de género contribuye en los distintos ámbitos de trabajo que realiza ODEPA		ODEPA podría hacer mucho más que lo que actualmente hace para incorporar el tema de género en el quehacer institucional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	porcentaje
Estoy de acuerdo	38	40,0	34	35,8
Medianamente de acuerdo	32	33,7	22	23,2
No estoy de acuerdo	6	6,3	22	23,2
No tengo opinión al respecto	17	17,9	16	16,8
No responde	2	2,1	1	1,1
Total	95	100,0	95	100,0

Generación, análisis y uso de información

Respecto a los mecanismos internos para generar, analizar y utilizar información de género, se observa el ámbito donde hay un menor nivel de desarrollo es el vinculado a la definición de parámetros para incorporar el género dentro del quehacer habitual, dado que las respuestas asociadas a las categorías “medianamente” “no”, y “no se”, equivalen conjuntamente al 78,0% lo cual reafirma lo señalado y por tanto constituye un área deficitaria. En lo relativo al uso de información desagregada por sexo se observa un uso limitado dado que solo el 27,4% de las personas reconoce que proporcionan información relevante.

Cuadro N° 20

Alcance	En su departamento o unidad ¿están definidos los parámetros que se necesitan para introducir el enfoque de género dentro de su quehacer habitual?		¿Su departamento o unidad ¿utiliza datos desagregados por sexo que proveen información relevante para el trabajo que desarrolla	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	15,8	26	27,4
Medianamente	26	27,4	11	11,6
No	20	21,1	32	33,7
No responde	28	29,5	21	22,1
Total	6	6,3	5	5,3
	95	100,0	95	100,0

En términos de generación de información y si esta contribuye a visibilizar la situación de hombres y mujeres del sector silvoagropecuario, el mayor porcentaje de personas plantea estar de acuerdo con esta afirmación lo cual representa un potencial especialmente si se tiene en cuenta el rol que puede asumir ODEPA en estas materias.

Cuadro N° 21

Intensidad	ODEPA genera información con enfoque de género referida al sector silvoagropecuario para responder adecuadamente a los objetivos estratégicos de la institución		La información que genera ODEPA contribuye a visibilizar la situación y participación de hombres y mujeres en el sector silvoagropecuario	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Estoy de acuerdo	31	32,6	31	32,6
Medianamente de acuerdo	18	18,9	24	25,3
No estoy de acuerdo	9	9,5	10	10,5
No tengo opinión al respecto	30	31,6	23	24,2
No responde	7	7,4	7	7,4
Total	95	100,0	95	100,0

A la luz de las tendencias registradas, es importante profundizar en estos temas para saber efectivamente si estas prácticas -generación, análisis y uso de información- se desarrollan adecuadamente al interior la institución, puesto que el diagnóstico realizado muestra que este ámbito constituye un desafío institucional importante de contar con datos estadísticos de género que provean información útil en el proceso de toma de decisiones en materia de políticas sectoriales.

Vínculos de cooperación y aprendizaje

En este apartado se busca analizar el nivel de integración del tema de género en las relaciones que la institución establece con otras organizaciones, al respecto podemos observar que ODEPA participa en diversas instancias en que se abordan los temas de género, sin embargo, al establecer alianzas con otros el conocimiento que estos tengan de los temas de género no constituye una dimensión significativa en la relación con otros actores claves.

Cuadro N° 22

Frecuencia	ODEPA participa activamente en instancias abocadas al trabajo en el tema de género		El conocimiento en los temas de género que poseen las instituciones ¿es un criterio que utiliza ODEPA en el momento de establecer alianzas?		Cuando ODEPA invita a eventos de trabajo ¿Se preocupa de invitar a personas que aporten una mirada de género sobre los temas que se van a abordar	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	39	41,1	7	7,4	19	20,0
Ocasionalmente	20	21,1	16	16,8	22	23,2
Nunca	1	1,1	3	3,2	4	4,2
No se	31	32,6	65	68,4	46	48,4
No responde	4	4,2	4	4,2	4	4,2
Total	95	100,0	95	100,0	95	100,0

Comunicación, información e imagen

Este ámbito se enfoca en la calidad y sensibilidad en el tema de género en las estrategias de difusión utilizadas por la institución, tal como se puede observar en el cuadro N° 23 la incorporación de la temática de género en las publicaciones que realiza ODEPA se hace de manera ocasional, sin embargo, las respuestas indican que en lo relativo al uso de imágenes ha habido una mayor preocupación de para no incurrir en sesgos de género. Por tanto, este ámbito requiere ser desarrollado con mayor profundidad.

Cuadro N° 23

Frecuencia	Dentro de las publicaciones que edita ODEPA (libros, estudios, folletos, boletines, etc.) ¿se incorpora la perspectiva de género?		Cuando se utilizan fotografías o imágenes en el material de difusión de ODEPA (afiches, revistas, web, etc.) ¿se evita incurrir en inequidades de género?	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	17,9	32	33,7
Ocasionalmente	40	42,1	10	10,5
Nunca	1	1,1	4	4,2
No se	33	34,7	44	46,3
No responde	4	4,2	5	5,3
Total	95	100,0	95	100,0

Política de contratación y recursos humanos

Las políticas de recursos humanos se orientan a conocer los criterios y consideraciones que se tienen en cuenta al momento de hacer contrataciones, evaluar al personal y/o promover su participación en cargos estratégicos o de toma de decisión. También dicen relación con las prácticas institucionales referidas a permisos vinculados con responsabilidades parentales y de cuidado de hijos menores y/o personas dependientes.

Al respecto podemos observar que en general el personal considera que al interior de la institución se reconocen y respetan los estilos de trabajo de hombres y mujeres, que a nivel de contratación se ofrecen iguales oportunidades profesionales dado que más del 70% de las personas así lo declara. Es interesante observar que en los temas relativos al aumento

de mujeres en cargos de jefatura o alta dirección y en lo referido a oportunidades que se brindan a ambos sexos para ocupar cargos de jefatura o dirección se observan ciertas diferencias en las visiones de hombres y mujeres que vale la pena consignar: mientras el 66,7% de los hombres piensa que ha aumentado el número de mujeres en cargos de jefatura, el 47,5% de las mujeres comparte esta opinión, lo cual expresa una diferencia equivalente a 19,2 puntos porcentuales. Por su parte, en relación a las oportunidades que se brindan a hombres o mujeres para ocupar cargos de jefatura o alta dirección el 74,1% de los hombres piensa que se ofrecen iguales oportunidades a ambos sexos y el 57,5% de las mujeres comparte esta opinión, lo cual representa una diferencia equivalente a 16,6 puntos porcentuales.

Cuadro 24

Alcance	¿En la Institución se reconocen y respetan en igual medida los estilos de trabajo de hombres y mujeres?		¿Considera usted que ODEPA ofrece iguales Oportunidades profesionales a hombres y mujeres en términos de contratación?		En los últimos años ¿se observa un aumento en el número de mujeres en cargos de jefatura o alta dirección?		¿Considera usted que ODEPA ofrece iguales oportunidades a hombres y mujeres para ocupar cargos de jefatura o alta dirección?	
	Fcia.	%	Fcia.	%	Fcia.	%	Fcia.	%
Si	67	70,5	73	76,8	56	58,9	64	67,4
Medianamente	11	11,6	14	14,7	19	20,0	23	24,2
No	15	2,1	3	3,2	3	3,2	3	3,2
No se	15	15,8	0	0,0	16	16,8	0	0,0
No responde	0	0,0	5	5,3	1	1,1	5	5,3
Total	95	100,0	95	100,0	95	100,0	95	100,0

Respecto los salarios que reciben hombres y mujeres por cargos y jornadas equivalentes, el 70,5% de las personas considera que se dan condiciones de equidad en este aspecto, lo cual constituiría un buen indicador en términos que la institución aplica criterios de igualdad en este campo. Sin embargo, en materia de evaluación de desempeño se observa claramente que la institución no incluye indicadores de género a la hora de evaluar las competencias del personal.

Cuadro N°25

Frecuencia	¿Considera usted que en ODEPA hombres y mujeres en cargos y jornadas equivalentes reciben igual salario por su trabajo ?		En el sistema de evaluación de desempeño ¿se incluyen indicadores que midan competencias en temas de género?	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	67	70,5	7	7,4
Ocasionalmente	21	22,1	17	17,9
Nunca	2	2,1	20	21,1
No se	0	0,0	48	50,5
No responde	5	5,3	3	3,2
Total	95	100,0	95	100,0

En lo relativo a la existencia de una política sobre permiso de paternidad y maternidad el 73,7% de las personas plantea que existe una política frente al tema. Sin embargo, al consultar sobre políticas para ausentarse del trabajo para cuidar a niños y personas dependientes el mayor porcentaje de personas declara que no sabe si esta política existe, sin embargo un porcentaje no desestimable (37,9%) señala que existe tal política, lo cual indica que habría una disposición positiva y de ser así esta debería ser explicitada y conocida por todos.

Cuadro N°26

Alcance	Hay una política sobre permiso de paternidad y maternidad dentro de la institución?		¿Existe una política sobre cuidado de niños y dependientes y permiso para ausentarse del trabajo para cuidar de ellos en caso necesario?	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	73,7	36	37,9
Medianamente	4	4,2	9	9,5
No	2	2,1	10	10,5
No se	19	20,0	40	42,1
Total	95	100,0	95	100,0

En síntesis

Fortalezas:

- El personal reconoce que la institución puede hacer mucho más para integrar el género en el quehacer cotidiano y que este enfoque puede contribuir a mejorar el trabajo interno.
- Al interior de la institución se respetan los estilos de trabajo, se brindan las mismas oportunidades y se aplican políticas salariales equitativas tanto para hombres como mujeres.

Debilidades:

- Conocimiento limitado acerca de las políticas gubernamentales de igualdad de oportunidades y equidad de género.
- Escaso conocimiento de los compromisos contenidos en el PMG sistema de género.
- Deficiencias en la capacidad del personal para generar, analizar y utilizar información de género y establecer los criterios y/o requerimientos necesarios para introducir la temática en el trabajo habitual.
- En el establecimiento de vínculos de cooperación no se consignan elementos de género como un criterio para el establecimiento de alianzas estratégicas.
- La difusión, comunicación y entrega de información con contenidos de género constituye una práctica esporádica y poco extendida al interior de la institución.
- La perspectiva de género no está incorporada como un criterio de evaluación de competencias del personal

III.- RESULTADOS DEL PROCESO DE ASESORÍA AL PMG SISTEMA DE GÉNERO

Consideraciones generales respecto al PMG sistema de género.

El proceso de implementación del PMG sistema de género planteó desde sus inicios una serie de desafíos a los distintos servicios públicos, en la medida que introdujo procedimientos formales de carácter vinculante con el propósito de incorporar el enfoque de género en las instituciones del Estado y en las políticas públicas. Si bien, este mecanismo ha permitido avanzar gradualmente en la adecuación de instrumentos e implementación de medidas de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en general el desarrollo de este sistema no ha sido una tarea fácil, toda vez, que involucra una serie de adecuaciones y cambios en la cultura institucional que requieren de procesos de más largo plazo, lo cual significó asumir ciertos compromisos aún cuando los servicios no contaban con las herramientas y conocimientos necesarios para la aplicación de políticas de género, a lo cual

se agrega la complejidad del sistema de rendición de cuentas, los mecanismos de incentivo y validación existentes, la eficiencia de los dispositivos utilizados en el proceso de difusión de políticas y asesoramiento en las distintas etapas de implementación del PMG sistema de género.⁴

Diagnóstico de la situación inicial: la visión del SERNAM

La labor de asesoría a la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias se da en un contexto de apelación ante el SERNAM para la validación del informe PMG sistema de género IV Etapa año 2007, dentro del cual se incluye el Plan de trabajo 2008. Las observaciones generales emitidas por SERNAM tocan los siguientes aspectos:

- Debilidad del informe responde más bien a una incorporación reciente del enfoque de género en la institución. No hay productos ni acciones concretas.
- Diagnóstico insuficiente en términos de identificar brechas y barreras de género, desconoce sistemáticamente información al respecto, no considerando estudios previos (CIO-FAO y CENDEC).
- Plan de trabajo con metas de corto plazo, no existiendo metas de mediano y largo plazo asociadas.
- Si bien el Censo Agropecuario 2007 es interesante, el tratamiento presentado es superficial y no se ven productos y propuestas de política que emanen de su análisis.

De manera específica se plantean seis puntos centrales como ámbitos no aprobados. Aún cuando, ODEPA aporta las argumentaciones respectivas y logra finalmente validar el informe PMG sistema de género 2007 y el Plan de trabajo para el año 2008, es importante tener en consideración aquellas las áreas que fueron cuestionadas a objeto de integrarlas en el proceso de reflexión interna:

- En el ámbito referido al diagnóstico de provisión de productos y sistemas de información se señala: que ODEPA no ha logrado identificar inequidades y brechas de género que le permitan avanzar en la incorporación del enfoque de género. Por lo tanto las observaciones señaladas por SERNAM plantean que el análisis de género presentado resulta insuficiente y al mismo tiempo desconoce la existencia de información sobre el tema. A modo de ejemplo se hace referencia a los estudios realizados por la Comisión de Igualdad de Oportunidades del MINAGRI y los de CENDEC realizados en el marco de evaluación del PIO Rural.
- En el ámbito que dice relación con la actualización del plan y programa de trabajo para el año 2008 se plantean cinco observaciones importantes: que ODEPA **no logra definir satisfactoriamente medidas estratégicas** y solo se consigna un desglose del quehacer cotidiano; que solo se señalan **metas de corto plazo** lo cual refleja la falta de estrategia institucional planificada para incorporar el enfoque de género en el ámbito de acción del servicio; que las **actividades planificadas en general corresponden a acciones que forman parte de la gestión cotidiana** y que es preciso profundizar en el tema de incorporación del enfoque de género; se hace un cuestionamiento a **los medios de verificación propuestos dado que no dan cuenta real de la incorporación y/o avance de la equidad de género;**

⁴ Importante prestar atención a los mecanismos implementados para difundir las políticas nacionales de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, dado que un alto porcentaje de funcionarios de distintas reparticiones públicas desconocen tales políticas y su vínculo con instrumentos de carácter internacional.

finalmente se hacen observaciones al cronograma de trabajo dado que la mayor parte de las **actividades están proyectadas para el mes de diciembre del 2008.**

La visión desde una mirada externa -CEDEM-

A partir del análisis y revisión del proceso PMG sistema de género emprendido por ODEPA se desprenden una serie de observaciones que es preciso consignar a objeto de enriquecer y fortalecer el proceso de institucionalización de género, las cuales se relacionan con los siguientes aspectos:

- Ambigüedad y/o falta de claridad respecto al rol que puede asumir la institución en materia de género a partir de las definiciones y objetivos estratégicos que constituyen el marco de acción de la institución, lo cual ha conllevado a la formulación de objetivos y acciones de corto plazo y de bajo impacto que no han permitido involucrar al conjunto de la institución ni posicionar su rol en estas materias.
- La identificación de brechas e inequidades de género que sirvan de base al diseño y formulación de acciones constituye uno de los elementos más débiles en el proceso PMG sistema de género. La institución no ha logrado visualizar de qué manera desde su posición de ente asesor puede incidir en este ámbito, cuestión que se ve acrecentada en la medida que ODEPA no implementa instrumentos de fomento y/o transferencia lo cual es percibido como una barrera que impide identificar asimetrías, medir y mostrar avances en estas materias, produciéndose una suerte de disociación entre las brechas que se señalan en el PMG y las acciones o estrategias comprometidas en los planes de trabajo. Dicho de otro modo, se identifican un conjunto de brechas vinculadas con el acceso a recursos productivos –tierra, agua, capitales de trabajo- entre otras, pero nunca se lleva a establecer de qué manera ODEPA va a incidir en estas materias.
- El proceso de validación del PMG sistema de género introduce una tensión interna que conduce a que los esfuerzos se concentren en responder a los requerimientos externos –en este caso del SERNAM- sin otorgar el tiempo necesario a los procesos internos de debate crítico y análisis en profundidad que le permitan definir adecuadamente ámbitos estratégicos a partir de los cuales la institución puede aportar efectivamente hacia una mayor equidad entre los géneros, ante lo cual el PMG sistema de género se transforma en un fin en si mismo y por tanto, se pierde de perspectiva la función pública de cautelar y propiciar un desarrollo con equidad social y de género.
- ODEPA no ha logrado definir una política interna en materia de género que plasme aquellas directrices que se desprenden de las políticas nacionales de igualdad de oportunidades y equidad de género, así como aquellas emanadas de instrumentos internacionales de carácter vinculante como la CEDAW que dicen relación con su ámbito de especialización institucional de modo que éstas sirvan de orientación y base en el proceso de planificación de género. En este sentido sería de alta importancia que los equipos de ODEPA hicieran una revisión exhaustiva de tales lineamientos con el objeto de identificar aquellos ámbitos que efectivamente pueden ser desarrollados por la institución en función de sus características y área de especialización.
- Al hacer un análisis de los enunciados que se desprenden de la misión de ODEPA -servicios especializados de asesoría e información- se observa que éstos no logran ser visualizados como un potencial para el desarrollo de estrategias de

transversalización de género dado que, por un lado prevalece un enfoque de carácter económico/técnico/productivo y por otro, se confunde a los interlocutores directos – autoridades, sector parlamentario, entre otros- en su mayoría actores que cumplen un rol estratégico en la toma de decisiones con los sujetos concretos que podrían ser objeto de políticas de equidad de género dentro del sector silvoagropecuario.

- Al hacer un análisis más exhaustivo de los objetivos estratégicos de la institución podemos observar que tanto la prestación de servicios de asesoría especializada, así como los servicios de información se vinculan de manera directa con las instancias de toma de decisión, de allí la importancia de sopesar adecuadamente la relevancia que esta función adquiere y el rol que puede cumplir la institución en términos de visibilizar problemáticas de género e incidir para que estos temas sean incorporados en la agenda pública y en el proceso de toma de decisiones.

Análisis y propuestas al plan de trabajo PMG sistema de género 2009-2010

Teniendo en consideración los aspectos señalados anteriormente a continuación se proponen análisis referenciales vinculados a la misión institucional, objetivos y productos estratégicos y áreas institucionales con el objeto de facilitar el proceso de planificación de género para el período 2009-2010.

Misión ODEPA

“Fortalecer la gestión del Ministerio de Agricultura y de los agentes públicos y privados involucrados en el ámbito silvoagropecuario, a través de la prestación de servicios especializados de asesorías e información”

Análisis referencial de Misión propuesta CEDEM

A partir de los enunciados que se desprenden de la misión institucional ODEPA en concordancia con sus facultades y área de especialización institucional (Ley 19.147) ha asumido un compromiso de avanzar cualitativamente en la incorporación del género en los temas centrales que aborda la institución tales como: brindar apoyo a la gestión del MINAGRI, asesorar a las autoridades en el diseño y evaluación de planes y políticas relativas al sector silvoagropecuario y aportar información relevante que sirva de orientación en la toma de decisiones de agentes sectoriales públicos y privados. Dentro de este marco ODEPA está realizando una serie de esfuerzos para asumir un rol más activo en el ámbito de género a partir de la generación y difusión de información que de cuenta de las condiciones y situación de mujeres y hombres dentro del sector, lo cual implica definir adecuadamente los ejes temáticos que es preciso abordar desde una perspectiva de género con el objeto de proveer la información necesaria que sirva de orientación en la toma de decisiones y en la adopción de medidas y acciones que favorezcan un desarrollo sostenible y equitativo del sector silvoagropecuario en concordancia con los lineamientos estratégicos definidos en las actuales políticas de equidad de género.

Si bien ODEPA no tiene un rol directo en la toma de decisiones y en la aplicación de instrumentos de fomento ocupa una posición privilegiada legitimada como ente asesor, generador y difusor de información lo cual sitúa a la institución en una posición estratégica para la implementación de acciones de incidencia orientadas a visibilizar y poner en la agenda sectorial las problemáticas, barreras u obstáculos que frenan el acceso equitativo de mujeres y hombres a los recursos y beneficios del desarrollo. En este sentido proporcionar

información relevante desde una perspectiva de género que permita identificar potencialidades y brechas existentes y al mismo tiempo de cuenta del impacto de las políticas sectoriales y acceso diferencial de mujeres y hombres a programas e instrumentos de fomento, capacitación y asistencia técnica, inserción en los mercados, entre otros, constituyen elementos centrales para avanzar en el proceso de transversalización de género y en el desarrollo de mecanismos y capacidades técnicas que le permitan cumplir apropiadamente esta función y aportar en el desarrollo de políticas de equidad de género.

Durante las últimas décadas se han realizado esfuerzos importantes orientados a generar información y estadísticas de género. Sin embargo, este proceso no ha sido una tarea fácil porque ha requerido adecuar los instrumentos de medición existentes y al mismo tiempo participar activamente en un debate conceptual orientado a establecer principales campos temáticos y problemáticas que deberían ser abordados desde una perspectiva de género. Dentro de esta línea ODEPA ha cumplido un rol importante en el proceso de elaboración de propuestas e incorporación de nuevas preguntas en la cédula censal -VII Censo Silvoagropecuario-, encuestas intercensales, en la realización de estudios específicos para identificar las variables estadísticas necesarias para avanzar en el proceso de generación y análisis de estadísticas de género. Sin embargo, es necesario desplegar esfuerzos adicionales para instaurar procedimientos internos y de coordinación interinstitucional que faciliten el acopio y procesamiento de información, análisis y emisión de reportes de género.

Los procesos de modernización agrícola iniciados hace más de cuatro décadas con la reforma agraria, seguidos posteriormente por la reconversión productiva de amplias zonas hacia la fruticultura y vitivinicultura de exportación, han modificado de manera profunda las formas de organización de la producción, el trabajo, la propiedad de la tierra, el uso del suelo, la conformación del ingreso familiar e integración femenina al mercado laboral, lo que ha generado importantes cambios en la vida cotidiana y las relaciones de género.

A partir de estudios realizados se ha podido constatar la importancia de prestar atención a determinados ámbitos que constituyen ejes estratégicos para abordar los temas de equidad de género. En este sentido ODEPA requiere aunar esfuerzos a objeto de generar información que aporte un panorama de la participación económica y condiciones de trabajo de mujeres y hombres asalariados y pequeños/as productores campesinos/as que de cuenta de los principales rubros y áreas de actividad, condiciones de acceso a recursos productivos –tierra, agua, capital de trabajo- y oportunidades que ofrece el desarrollo como el acceso a instrumentos de fomento e inserción en los mercados, entre otros.

En materia de acceso a la propiedad de la tierra se observan inequidades importantes entre hombres y mujeres asociadas a privilegios masculinos en el matrimonio de manejo de los bienes del hogar y/o apropiación informal de los derechos de herencia de las mujeres, acompañada de un menor disponibilidad de recursos económicos de parte de ellas para acceder al mercado de tierras.

En materia de derechos de aprovechamiento de aguas a nivel nacional los hombres poseen el 78% de los derechos de aguas subterráneas y las mujeres el 22%. A nivel de aguas superficiales los hombres poseen el 77% de los derechos y las mujeres el 23%.

La implementación del modelo agroexportador ha introducido modificaciones importantes en el mercado de trabajo agrícola, que han conllevado a una ampliación del empleo temporal en detrimento del empleo permanente, acompañado de procesos de salarización femenina e instalación de mecanismos de flexibilización, subcontratación e intermediación

laboral que ha conducido a una mayor vulnerabilidad, precarización y desprotección de las/os trabajadoras/es asalariados/as.

El proceso de salarización femenina se da en un contexto de perdurabilidad de la división sexual y doméstica del trabajo de tipo tradicional, lo cual introduce una tensión derivada de la compatibilización entre trabajo y responsabilidades familiares lo cual conlleva asociado una sobrecarga del trabajo de las mujeres. El modelo de flexibilidad laboral ha facilitado la aplicación de mecanismos y formas de pago flexibles legalmente establecidas - a trato, por faena, rendimiento, entre otras- lo cual ha conllevado a una extensión de la jornada de diaria y/o la realización de un trabajo extenuante que exige rapidez a fin de generar mayores ingresos.

A partir de lo señalado es posible configurar un panorama preliminar de los temas que es preciso abordar desde una perspectiva de género dentro del sector silvoagropecuario.

Análisis referencial objetivos estratégicos

Objetivo 1:

Prestar un servicio de asesoría especializado que responda eficientemente a la demanda de los agentes públicos en el ámbito silvoagropecuario, a través de propuestas, documentos de diferente orden, coordinaciones con grupos de trabajo con distintas instituciones, representación de la autoridad ministerial y otras tareas que se ejecutan para apoyar las acciones y la toma de decisiones de estas autoridades.

Este objetivo estratégico aún cuando en su definición no incorpora enunciados específicos que digan relación con la incorporación del enfoque de género brinda la oportunidad de incorporar esta dimensión como un eje transversal dentro de la labor de asesoría. Sin embargo, este proceso exige replantear e integrar contenidos de género en los análisis de carácter técnico, económico, productivo, lo cual conlleva asociado la adopción de una serie de medidas de mediano y largo plazo para generar las condiciones internas que permitan propiciar los cambios de enfoque requeridos y al mismo tiempo, desarrollar las capacidades para dar respuesta a tales desafíos. En este sentido la institución al plantearse el compromiso de potenciar su aporte en la generación de información desde una perspectiva de género referida al sector silvoagropecuario requiere de una acción decidida que le permita desarrollar capacidades internas y mejorar las estrategias de coordinación interinstitucional al interior del MINAGRI y con otros servicios públicos que cumplen un rol importante en el proceso de generación de información tales como el INE (Censos y encuestas); MIDEPLAN (encuesta CASEN); Dirección del Trabajo –MINTRAB- especialmente el Departamento de Estudios (ENCLA y otros estudios especializados); organismos internacionales como la FAO, CEPAL, OIT y diversos centros de estudios que abordan estos temas a objeto de aunar esfuerzos, integrar información proveniente de diversas fuentes y de este modo aportar información de calidad, documentada que sirva de orientación en la toma de decisiones y en la formulación y evaluación de políticas sectoriales desde una perspectiva de género.

En este sentido la prestación de servicios de asesoría especializada debe permitir visualizar los principales obstáculos y/o brechas existentes entre los distintos sectores y/o rubros que conforman el sector silvoagropecuario, de modo que ésta sea incorporada tanto en la discusión de normativas, políticas, reglamentos, así como en estudios, minutas, artículos, entre otros dispositivos que forman parte del quehacer institucional.

Objetivo 2:

Proporcionar un servicio de información agroeconómica que apoye eficientemente el desempeño de los agentes públicos y privados del sector silvoagropecuario, a través de sus servicios de atención al público: Internet, Centro de Información Silvoagropecuaria, ODEPA-FAX y OIRS.

Tradicionalmente la información aportada por ODEPA se ha focalizado en campos de consulta extremadamente técnicos, como superficie, rendimientos, costo de insumos, precios, etc. Si bien, gradualmente se ha incorporado información desagregada por sexo no se han realizado análisis desde una perspectiva de género que permitan visualizar de manera concreta brechas y/o inequidades que limitan el desarrollo sostenible, equitativo y competitivo del sector silvoagropecuario chileno, el cual es heterogéneo y dinámico y lo componen un conjunto de empresas, rubros y sectores dentro de los cuales se observa una participación diferencial de hombres y mujeres. De allí la importancia de consignar estas características y las formas de inserción de mujeres y hombres en este sector de la economía.

Este objetivo estratégico al igual que el anterior presenta un potencial para la incorporación de la perspectiva de género porque constituye un área que aporta información que sirve de apoyo al desempeño sectorial especialmente en materias relativas al uso y administración de factores productivos como suelo, agua, capital y mano de obra, los cuales constituyen ejes importantes para integrar la dimensión de género. De allí el desafío e importancia de incorporar a los análisis de carácter técnico productivo elementos que pongan en evidencia la situación y condiciones de trabajo de mujeres y hombres que participan en el sector silvoagropecuario.

Por otro lado, es necesario desarrollar estrategias para que este tipo de información sea incorporada y valorada gradualmente como un eje temático relevante en el proceso de toma de decisiones de los distintos actores públicos y privados, porque hasta ahora, la demanda de información gira en torno a los temas de carácter técnico productivo, lo cual constituye un obstáculo para avanzar en esta dirección dado que, es necesario que se produzca una sinergia entre las instancias generadoras de información y quienes demandan tales servicios, porque de lo contrario se crea una suerte de incertidumbre respecto a la utilidad e importancia que se le asigna a esta información en el proceso de toma de decisiones.

Diagnóstico de género de la provisión de productos estratégicos

Producto estratégico 1:

Servicios de asesoría especializada a la Alta Dirección Ministerial para la gestión de las políticas sectoriales.

Este producto se orienta a brindar asesoría directa a la Alta Dirección, Ministro/a; Subsecretaria de Agricultura; Diputados/as; Senadores/as; y Comisiones de Agricultura de ambas Cámaras a través de la entrega de información veraz y oportuna para la toma de decisiones sobre la política gubernamental del sector silvoagropecuario y a la vez, colaborar activamente en el diseño y elaboración de propuestas de mejoras o ajustes de las políticas.

Al tratarse de políticas sectoriales los beneficiarios directos e indirectos involucran a la población nacional que se inserta en este sector de la economía y dependiendo del tipo de política éstas se focalizan en sectores específicos tales como pequeños/as productores/as, trabajadores/as permanentes y temporales del sector de la agroexportación y el sector forestal.

En términos territoriales involucra todas las regiones del país donde se concentra la actividad silvoagropecuaria y forestal y cuyos énfasis se definen en función de las estrategias de desarrollo territorial definidas a nivel regional.

En el **diseño** de este producto estratégico no se consideró el enfoque de género y por tanto, se consignaron exclusivamente directrices de carácter general que dicen relación con la labor de asesoría, sin llegar a establecer ámbitos o temas específicos que podrían ser abordados.

A nivel de **implementación** se ha incorporado gradualmente el enfoque de género en minutas, estudios y convenios información estadística desagregada por sexo que da cuenta de la participación de mujeres y hombres en el sector silvoagropecuario, condición de tenencia y tamaño de la propiedad, acceso al riego, rubros productivos, infraestructura y capital disponible, entre otros. Este proceso ha sido posible a partir de los compromisos de equidad de género adquiridos a nivel Ministerial, al trabajo realizado en el marco de la Comisión de Igualdad de Oportunidades del MINAGRI y como resultado del proceso de implementación del PMG sistema de género.

A nivel de **seguimiento y evaluación** de políticas es importante señalar que esta dimensión no está incorporada como practica regular en la gestión de ODEPA. En general los servicios del MINAGRI que cuentan con sistemas de registro de usuarios de distintos instrumentos de fomento han realizado una labor de seguimiento y evaluación. Sin embargo, el MINAGRI no cuenta con una base de datos unificada que permita hacer un seguimiento y evaluación del impacto de los distintos instrumentos de fomento que implementan los servicios, lo cual constituye un obstáculo para el acopio y procesamiento de información, porque aún cuando se han desarrollado algunas propuestas al respecto éstas no han logrado concretarse. ODEPA puede asumir un rol más activo en estas materias a partir de la información recientemente incorporada en el VII Censo Silvoagropecuario en la cual se incluyen secciones específicas referidas a empleo y acceso a instrumentos de fomento, crediticios, de asistencia técnica y transferencia tecnológica, entre otros, lo cual constituye un insumo importante para realizar un análisis de género que de cuenta de la participación en la fuerza de trabajo y acceso de hombres y mujeres a los instrumentos de fomento.

Principales barreras, brechas e inequidades de género identificadas

Una de las principales barreras para brindar una asesoría especializada en materia de género y políticas sectoriales es la carencia de unidades especializadas que puedan acopiar, procesar y analizar información de género de manera periódica y sistemática que permitan visibilizar problemáticas específicas que enfrentan mujeres y hombres en el sector silvoagropecuario, identificar avances y brechas existentes de modo que éstas sean incorporadas como un campo de preocupación en el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas.

Por otro lado, aún persisten sesgos de género asociados a la “neutralidad” de las políticas, normativas e instrumentos, lo cual ha conducido a que los esfuerzos se concentran mayoritariamente en la provisión de información de carácter técnico productiva, lo cual constituye una barrera que es preciso superar, especialmente a través del establecimiento de mecanismos y desarrollo de un sistema de seguimiento y evaluación de las políticas sectoriales desde una perspectiva de género.

Producto estratégico 2:

Servicios de asesoría especializada a la Alta Dirección Ministerial para la gestión en materia de comercio exterior del sector.

Este producto se orienta a brindar asesoría especializada a la Alta Dirección, Ministro/a; Subsecretaría de Agricultura; Diputados/as; Senadores/as; y Comisiones de Agricultura de ambas Cámaras en materia de negociación y administración de acuerdos comerciales.

Los beneficiarios directos de este producto son corporaciones empresariales, empresarios, empresarias, trabajadores/as que laboran en los rubros de exportación y productores/as insertos en las cadenas productivas para el mercado externo.

En el **diseño** de este producto no se consideró explícitamente el género.

A nivel de **implementación** recientemente se ha logrado incorporar el enfoque de género en los términos de referencia de estudios licitados externamente con el objeto de evaluar el impacto –ventajas y desventajas- de los acuerdos comerciales desde una perspectiva de género. Una vez obtenidos los resultados se podrá hacer un balance más exhaustivo a partir de los antecedentes que arroje este estudio.

A nivel de **seguimiento y evaluación** solo se han realizado los estudios señalados dado que, esta dimensión no está incorporada como práctica regular en la gestión de ODEPA, lo cual plantea el desafío de trabajar en mayor profundidad los temas de género y comercio internacional para poner en común los debates y propuestas existentes para ampliar el conocimiento y ponderar adecuadamente la importancia que adquiere este tema al ser abordado desde una perspectiva de género, porque en general se parte del supuesto que al establecer acuerdos comerciales los países buscan fijar ciertas reglas que favorezcan y beneficien a ambas contrapartes bajo la suposición de que el mercado ofrecerá nuevas oportunidades laborales y de desarrollo para la población nacional. Sin embargo, muchas veces no se presta la atención necesaria a temas como las desigualdades de poder entre países así como el impacto que esto tiene en las economías nacionales y en las vidas de mujeres y hombres que participan en este sector de la economía. En este sentido la incorporación de la perspectiva de género en materia de comercio exterior abre un campo de reflexión interesante que es preciso incorporar como parte del proceso de transversalización de esta perspectiva al interior de la institución.

Producto estratégico 3:

Servicios de asesoría especializada a la Alta Dirección Ministerial para la gestión presupuestaria y jurídica.

Este producto se orienta a brindar asesoría al Ministro/a, Subsecretario/a de Agricultura y al Director/a de ODEPA en la formulación del presupuesto Ministerial en su etapa exploratoria y en la elaboración del proyecto de presupuesto para su presentación al Ministerio de Hacienda y posterior defensa ante el Congreso Nacional. Una vez aprobado se hace el seguimiento de la ejecución presupuestaria y programática de las once instituciones dependientes del MINAGRI. Paralelamente, se brinda un servicio de asesoría jurídica y legislativa al Ministerio y sus servicios. Los/as interlocutores directos en este caso son el/la Ministro/a y la Subsecretaría de Agricultura.

Los beneficiarios directos de este producto son corporaciones empresariales, empresarios, empresarias, trabajadores/as, productores/as que desarrollan actividades productivas en los diversos rubros que componen el sector silvoagropecuario en su calidad de usuarios potenciales de los distintos instrumentos de política dirigida a este sector de la economía nacional.

En el **diseño** de este producto estratégico no se consideró explícitamente el enfoque de género.

A nivel de **implementación** se ha dado cumplimiento al ordinario 73 del 15 de enero de 2008 de SEGPRES, que dice relación con el envío de anteproyectos de ley a SERNAM con el objeto de analizar la pertinencia de inclusión de la perspectiva de género en diversos instrumentos legales y normativos. Respecto a la revisión legal y técnica, se ha avanzado en aquellos cuerpos legales cuya continuidad está bajo análisis, a saber SIRDS, Ley de Riego y Decreto Ley 701.

► Importante señalar en qué se ha avanzado cuáles son los temas de debate específicamente frente a la temática de género.

A nivel de **seguimiento y evaluación** la institución no ha incorporado de manera específica esta dimensión en la práctica regular de gestión de ODEPA, es decir no se han desarrollado mecanismos y capacidades técnicas para asumir una labor de seguimiento y evaluación del presupuesto Ministerial e instrumentos legales desde una perspectiva de género.

► “En este sentido es importante tener en cuenta que el presupuesto público sustenta la capacidad de los gobiernos para concretar las políticas y por tanto el desglose presupuestario muestra la priorización que se establece entre unas políticas y otras. Los presupuestos públicos no son neutrales al género. Interesante analizar las iniciativas desarrolladas en el campo de los presupuestos pro-equidad de género los cuales están orientados a disminuir brechas, procurando establecer alianzas entre los gobiernos, los funcionarios/as públicos y la ciudadanía para diseñar, implementar, monitorear y evaluar políticas y presupuestos equitativos” (Valdés y Guerrero).

El presupuesto constituye la herramienta esencial a través de la cual el gobierno materializa sus objetivos económicos y de desarrollo y constituye una estimación de los resultados previstos por planes y políticas, por lo tanto el presupuesto se convierte en el instrumento de política que mejor revela la agenda sociopolítica del gobierno. (Valdés y Guerrero).

Un presupuesto pro equidad de género toma en consideración las diferentes necesidades, privilegios, derechos y obligaciones que las mujeres y hombres tienen en la sociedad. Asimismo valora de manera diferenciada las contribuciones de hombres y mujeres tanto en la producción de bienes y servicios, como en el trabajo humano para movilizar y distribuir los recursos. (Valdés y Guerrero).⁵

A nivel de cuerpos legales en Chile se han realizado múltiples esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en el ordenamiento jurídico, proceso que ha venido acompañado de reformas legales importantes a fin de evitar que se reproduzcan situaciones de desigualdad y/o discriminación que afecten de manera particular a las mujeres, de allí la importancia de incorporar el análisis de género en el proceso de discusión y elaboración de proyectos de Ley a fin de cautelar el ejercicio pleno de los derechos de mujeres y hombres. Este proceso exige un conocimiento acabado de la posición y situación de mujeres y hombres en relación a los temas centrales que forman parte de la discusión y base para el establecimiento de normas legales. En este sentido, las instituciones que han tenido a cargo la puesta en práctica de estos instrumentos –Ley de Riego, Ley de Forestación y SIRDS- deberían aportar diagnósticos apropiados que permitieran corregir las exclusiones y/o discriminaciones existentes a objeto de resguardar el principio de igualdad ante la Ley y propiciar las condiciones necesarias para la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos de desarrollo.

Producto estratégico 4: Servicio de información estadística, técnica y de mercados agropecuarios

Este producto se orienta a la prestación de servicios de información de mercados agropecuarios, análisis y seguimiento de la agricultura y la entrega de información estadística y técnica sobre el sector silvoagropecuario.

Los principales usuarios de estos servicios de información son la Secretaría General de la Presidencia; Dirección de Presupuesto; Corporación de Fomento de la Producción; Dirección General de Relaciones Económicas; Banco Central; Diputados/as; Senadores/as; Comisiones de Agricultura de ambas Cámaras; Agentes comerciales; Ejecutivos/as de Asociaciones Gremiales; Asesores/as; Profesionales y Técnicos/as del Sector Público y Privado.

En el **diseño** de este producto estratégico no se consideró explícitamente el enfoque de género.

A nivel de **implementación** a partir de estudios generados en el marco del PMG de género y los compromisos ministeriales, se ha logrado incorporar el enfoque de género en estadísticas continuas, artículos y publicaciones que contienen información desagregada por sexo referida a distintos rubros productivos, entre otros.

A nivel de **seguimiento y evaluación** la institución desarrolló un sistema de registro de usuarios del sistema de información –centro de documentación, OIRS, consulta en web- con el objeto de hacer un análisis de cobertura y acceso según sexo a los servicios de

⁵ Alejandra Valdés, Elizabeth Guerrero, “Presupuestos y género métodos y herramientas. Co-edición EXAGRAMA, PNUD, UNIFEM.

información. Actualmente no se realiza este registro debido a un cambio en la política de información generada y administrada por Odepa, por lo tanto el proceso de seguimiento y evaluación emprendido anteriormente se suspendió. Además, los análisis realizados no aportaban información cualitativa que sirviera de orientación en el diseño de estrategias y acciones que favorezcan la equidad entre los géneros.

ODEPA se ha planteado el desafío de redefinir ámbitos estratégicos para el abordaje de los temas de género a objeto de focalizar sus acciones en aquellas áreas que tengan un mayor impacto. Este producto tiene potencialidades para ser abordado desde una perspectiva de género básicamente a través de la entrega de información sistemática y periódica que apunte a develar las inequidades existentes en el sector silvoagropecuario. Paralelamente, es preciso desarrollar una estrategia comunicacional y de difusión que permita evidenciar estos temas, especialmente si se tiene en consideración que el mayor porcentaje de usuarios son autoridades e instancias que tienen un alto grado de incidencia en la toma de decisiones económicas y en las políticas de desarrollo.

Diagnóstico con enfoque de género de las 4 áreas institucionales

ODEPA ha suscrito de forma explícita el compromiso de aportar en la implementación de las políticas nacionales de *igualdad de oportunidades y de equidad de género* desde su campo de especialización institucional, es decir a través de la generación de información desde una perspectiva de género y la incorporación de esta dimensión dentro de las labores de asesoría con el objeto de visibilizar problemáticas específicas que requieren ser atendidas tales como situaciones de exclusión social, étnica y de género.

A nivel de **Gestión Interna** la institución ha avanzado en la adopción de las siguientes medidas:

- Conformación de un equipo de trabajo para abordar los temas de género al interior de la institución conformado por representantes de los distintos estamentos.
- Realización de un diagnóstico institucional para identificar potencialidades, barreras y/o obstáculos en el proceso de transversalización de género a través de la contratación de una consultoría especializada.
- Apoyo de parte de la alta dirección para encarar los desafíos pendientes derivados del proceso de transversalización de género.
- Incorporación del análisis de género en el proceso de discusión y redefinición de lineamientos y objetivos estratégicos de la institución (Ficha A1).
- Fortalecimiento de vínculos entre el equipo de género y la Unidad de Programación y Control de Gestión a través de la delegación de funciones a personal de dicha unidad.
- Contratación de un profesional especializado en el tema con dedicación exclusiva para que pueda asumir labores de coordinación y fortalecimiento de los procesos internos.

Aspectos Pendientes en Gestión Interna:

Respecto a la gestión interna el principal desafío es la capacitación de género del personal de la institución, porque hasta ahora la competencia en materia de género no ha sido incorporada como un elemento clave en el desarrollo de las funciones de los profesionales. Por lo tanto, ésta tiene que ser diseñada para responder a los requerimientos internos y

enfocarse en aquellas áreas y temas donde claramente existe un desconocimiento de parte del personal. En este sentido, los resultados del diagnóstico institucional constituyen un insumo importante para dar respuesta a tales desafíos.

Otro desafío en materia de gestión es legitimar las instancias de trabajo en el ámbito de género de modo que sus funciones sean reconocidas a nivel interno y por tanto los/as profesionales cuenten con el tiempo y los recursos necesarios para asumir tales funciones.

También es importante realizar un trabajo coordinado del equipo institucional de género de ODEPA y la Alta Dirección para diseñar las estrategias necesarias para incorporar e implementar las acciones y recomendaciones surgidas en el proceso PMG sistema de género 2008.

Coordinación con otras Instituciones

La coordinación con otras instituciones constituye un eje clave dentro de los productos estratégicos de ODEPA que se desprende de su rol de ente asesor y generador de información y por tanto su vínculo con otros actores institucionales es fundamental. En el ámbito de género su participación en instancias de coordinación le ha permitido aunar esfuerzos vinculados al proceso de generación de información y ampliación de conocimiento a través de la realización de estudios sobre temas específicos; conocer experiencias de trabajo y poner en común principales campos de preocupación en el ámbito de género que se desprenden del quehacer específico que realiza cada institución, lo cual ha contribuido a potenciar una visión más integral en torno a los temas de género.

Se ha avanzado en:

- Establecimiento de un convenio de colaboración y trabajo permanente entre ODEPA y el INE para avanzar, mejorar y ampliar las estadísticas sectoriales, incorporando variables socioeconómicas que permiten visibilizar la participación de hombres y mujeres en el sector silvoagropecuario nacional.
- Coordinación ODEPA / SUSESO (Superintendencia de Seguridad Social) para la realización de dos estudios acerca de la disponibilidad de mano de obra y condiciones de trabajo en el sector frutícola y trabajo infantil en la agricultura.
- Participación permanente en la mesa de discusión que aborda los temas vinculados a la nueva normativa del SIRDS integrada por INDAP, SAG, ODEPA, SERNAM, Subsecretaría de Agricultura y Comisión de Igualdad de Oportunidades del MINAGRI. ODEPA ha cumplido un rol importante a través de la entrega de información referida a condición de tenencia de la tierra y la elaboración de minutas técnicas que entregan elementos de género a ser analizados e incorporados en la nueva normativa
- Participación permanente en la “Mesa género y agua”, coordinada por la DGA, lo cual ha permitido profundizar y conocer la problemática del agua en Chile, su marco político-técnico, institucionalidad, funciones del Estado y relación con la ciudadanía, así como proyectos con enfoque de género “Proyecto piloto género y recursos hídricos”. Y al mismo tiempo, discutir temas de coordinación interinstitucional y relación entre las instituciones vinculadas a los recursos hídricos con el objeto de establecer redes de trabajo conjunto que permitan potenciar su abordaje desde una perspectiva de género.
- Participación permanente en la Comisión de Igualdad de Oportunidades del MINAGRI y asunción de funciones específicas que se desprenden de la ejecución

del plan de trabajo anual implementado por esta Comisión con el objeto de dar cumplimiento a los compromisos Ministeriales adquiridos en materia de género.

- Constitución de un espacio de trabajo permanente con instituciones del MINAGRI (CNR, INDAP y CONAF), coordinado por ODEPA con el objeto de detectar demanda de información y realizar los procesos técnicos necesarios para responder a tales requerimientos. Como resultado se entregaron bases de datos desagregada por sexo para ser utilizada como información de referencia en el proceso de readecuación de políticas e instrumentos y/o en la adopción de medidas que favorezcan una mayor equidad entre los géneros en los sectores respectivos.

Aspectos Pendientes en Coordinación con otras Instituciones:

Potenciar el rol y legitimar la labor de ODEPA en las instancias de coordinación interinstitucional en su calidad de ente asesor y administrador de información sectorial con enfoque de género y desarrollar estrategias de coordinación con actores claves – Organismos Internacionales, centros académicos y otros servicios públicos- que le permitan mejorar el sistema de acopio de información e integración de los debates actuales en materia de género y en particular aquellos que tienen una relación directa con las áreas de especialización institucional a objeto de configurar un panorama más completo de las principales problemáticas de género que se dan dentro del sector silvoagropecuario.

Promover el trabajo intersectorial en función de áreas y temas comunes a fin de materializar o poner en práctica los planteamientos y propuestas generadas en esos espacios de coordinación interinstitucional a fin de estimular un abordaje más integral de los temas de género.

Identificar actores públicos y privados que intervienen de manera directa o indirecta en el sector y desarrollar estrategias de incidencia que estimulen la adopción de medidas y acciones que favorezcan una mayor equidad entre los géneros.

Sistemas de Información

La generación de información con enfoque de género constituye un elemento clave del quehacer institucional que se desprende de su rol específico de ente asesor, generador y administrador de información que sirve de orientación en la toma de decisiones de actores públicos y privados.

Dentro de este ámbito se ha avanzado en:

- La incorporación de información desagregada por sexo como un campo indispensable y relevante en la elaboración de algunas estadísticas sectoriales.
- Participación activa en la elaboración de propuestas de inclusión de nuevas variables en el VII Censo Silvoagropecuario del año 2007 que permitan ampliar el marco de análisis de género.
- Realización de un estudio para identificar las variables relevantes a ser consignadas en el proceso de elaboración de estadísticas de género del sector silvoagropecuario.
- Diseño e identificación de ámbitos temáticos a ser abordados desde una perspectiva de género en los análisis que se desprenden de la información aportada por el VII Censo Silvoagropecuario del año 2007.

- Procesos técnicos de reelaboración de bases de datos desagregadas por sexo para responder a las demandas de información específicas de instituciones del MINAGRI a partir de fuentes censales.
- Elaboración de artículos que muestran diferenciación de ingresos de hombres y mujeres que se insertan en la agricultura a partir de la información aportada por la Superintendencia de AFP.
- Habilitación y puesta a disposición de un catálogo de estudios y publicaciones que abordan los temas de género a cargo del Centro de Información Silvoagropecuaria (CIS).
- Habilitación y puesta a disposición del banner de género en la página web de ODEPA (www.odepa.gob.cl).

Aspectos Pendientes en Sistemas de Información

Desarrollar mecanismos internos que permitan fortalecer el proceso de generación de información con enfoque de género y difundir de manera periódica los resultados de tales análisis de modo que esta información sirva de orientación en la toma de decisiones.

Acopiar e incorporar información proveniente de diversas fuentes que de cuenta de los debates actuales en el ámbito de género, especialmente en materias relacionadas con los temas de políticas públicas, comercio internacional, agricultura, ordenamiento jurídico, entre otros, que permitan ampliar el conocimiento al interior de la institución y al mismo tiempo aportar información de calidad que sirva para enriquecer los diagnósticos, detectar inequidades y/o brechas de género e identificar aquellas áreas que requieren ser atendidas.

Desarrollar estrategias de difusión de información que contribuyan a sensibilizar a los distintos actores del sector silvoagropecuario respecto de la importancia de prestar atención e incorporar los temas de género como un componente importante en las estrategias de desarrollo del sector.

Ámbito Normativo

La incorporación del enfoque de género en el ámbito normativo constituye un elemento clave para resguardar el principio de igualdad y equidad entre los géneros.

En este ámbito la Oficina ha avanzado en:

- El departamento jurídico de ODEPA ha asumido el compromiso explícito de velar por la igualdad y equidad de género en la instrumentalización legal de las discusiones técnicas o modificaciones legales. Un ejemplo de esto es el rol que está cumpliendo el departamento de Asesoría Jurídica de ODEPA en el diseño de la nueva normativa de suelos para incorporar la variable de género, estrategia a implementar también en el reglamento de la Ley de Bosque Nativo y la nueva Ley de Riego.
- ODEPA ha modificado la normativa interna en relación a los requisitos y contenidos de las bases técnicas de los estudios sectoriales licitados por la oficina, donde el enfoque de género a nivel de propuesta, adjudicación y resultados es obligatorio, cuando corresponda. Gracias a ello a la fecha 15 estudios licitados por la oficina incorporan el enfoque de género, eliminando la neutralidad en las áreas técnicas abordadas.

Actualización del plan y programa de trabajo Inequidades, barreras o brechas de género detectadas

Los procesos de modernización agrícola iniciados hace más de cuatro décadas con la reforma agraria, seguidos posteriormente por la reconversión productiva de amplias zonas hacia la fruticultura y vitivinicultura de exportación, han modificado de manera profunda las formas de organización de la producción, el trabajo, la propiedad de la tierra, el uso del suelo, la conformación del ingreso familiar e integración femenina al mercado laboral, lo que ha generado importantes cambios en la vida cotidiana y las relaciones de género.

Inequidades en el sector silvoagropecuario.

- 1) En materia de acceso a la propiedad de la tierra se observan inequidades entre hombres y mujeres asociadas a privilegios masculinos en el matrimonio de manejo de los bienes del hogar y/o apropiación informal de los derechos de herencia de las mujeres, acompañada de un menor disponibilidad de recursos económicos de parte de ellas para acceder al mercado de tierras y otros recursos productivos.
- 2) Aún cuando se registra un aumento en la participación económica de las mujeres –producto de labores agrícolas y no agrícolas- persisten estereotipos de género que reproducen las visiones acerca del aporte de las mujeres como ingreso secundario dentro de las estrategias económicas de las familias rurales.
- 3) El proceso de salarización femenina se da en un contexto de perdurabilidad de la división sexual y doméstica del trabajo de tipo tradicional, lo cual introduce una tensión derivada de la compatibilización entre trabajo y responsabilidades familiares lo cual conlleva asociado una sobrecarga del trabajo de las mujeres. El modelo de flexibilidad laboral - instauración de formas de pago flexibles a trato, por faena, rendimiento, entre otras legalmente establecidas – conlleva asociada la realización de un trabajo extenuante que afecta en mayor medida a las mujeres – jornada circular-.

Brechas en el sector silvoagropecuario

- 4) En las explotaciones agrícolas las mujeres participan mayoritariamente en la fuerza de trabajo no remunerado, lo cual constituye una brecha importante para el ejercicio de su autonomía económica. (Censo Silvoagropecuario 1997).
- 5) Las mujeres productoras se concentran mayoritariamente en explotaciones de subsistencia y disponen en menor medida que los hombres de infraestructura, equipos y maquinaria agrícola.
- 6) En materia de derechos de aprovechamiento de aguas a nivel nacional los hombres poseen el 78% de los derechos de aguas subterráneas y las mujeres el 22%. A nivel de aguas superficiales los hombres poseen el 77% de los derechos y las mujeres el 23%. (DGA, género y recursos hídricos, 2007)
- 7) Aún cuando se observan avances en el acceso de las mujeres a programas e instrumentos de fomento, asistencia técnica y crédito, en general ellas acceden a programas de menor umbral de desarrollo y enfrentan mayores dificultades para insertar sus producciones en los mercados.
- 8) Dentro de la fuerza de trabajo agrícola las mujeres se insertan mayoritariamente en el empleo temporal y los hombres en el empleo permanente.
- 9) En materia de brechas salariales los salarios de las mujeres que cotizan en el sistema previsional en promedio corresponden al 75% de los salarios percibidos por los hombres cotizantes que desarrollan actividades agrícolas y no agrícolas. (Chile, empleo y remuneraciones)

Barreras en el quehacer de ODEPA

- 10) Tradicionalmente la información aportada por ODEPA se ha focalizado en campos de consulta extremadamente técnicos, como superficie, rendimientos, costo de insumos, precios lo cual ha limitado la creación de unidades especializadas que puedan acopiar, procesar y analizar información de género de manera periódica y sistemática que permitan visibilizar problemáticas específicas que enfrentan mujeres y hombres en el sector silvoagropecuario.
- 11) En general la demanda de información gira en torno a los temas de carácter técnico productivo, lo cual constituye un obstáculo para avanzar en el proceso de generación de

información desde una perspectiva de género porque no se produce la sinergia necesaria entre las instancias generadoras de información y quienes demandan tales servicios.

12) La institución no ha incorporado de manera específica ni como práctica regular de su gestión labores de seguimiento y evaluación, lo cual constituye una barrera para el acopio y procesamiento de información y evaluación de políticas públicas desde una perspectiva de género.

13) Las instancias de trabajo en el ámbito de género no disponen del tiempo y especialización necesaria para asumir de manera sostenida labores de gestión interna en materia de género.

14) Persisten dificultades para acopiar e incorporar información proveniente de diversas fuentes que permitan ampliar el conocimiento y aportar información de calidad que permita enriquecer los diagnósticos de género y a la vez, identificar las áreas que requieren ser atendidas

Objetivo General

Contribuir en la generación de conocimiento e información desde una perspectiva de género acerca de la situación de hombres y mujeres en el sector silvoagropecuario que permita identificar inequidades, barreras y brechas existentes y que sirva de orientación en la adopción de medidas y acciones que favorezcan una mayor equidad entre los géneros

Objetivos específicos	Estrategias a implementar	Meta	Indicador
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Generar y difundir información y estadísticas de género a distintos actores públicos vinculados al sector silvoagropecuario que sirva de orientación en la toma de decisiones, el diseño y/o readecuación de planes, programas y/o políticas de equidad de género.</p>	<p>Desarrollar una estrategia de coordinación interinstitucional con otros actores claves para enriquecer el proceso de acopio y generación de información de género sobre el sector silvoagropecuario; dotar de los recursos humanos necesarios para asumir el proceso de elaboración de estadísticas de género del sector silvoagropecuario; y desarrollar una estrategia comunicacional y de difusión para relevar los temas de género del sector silvoagropecuario.</p>	<p>Meta a mediano y largo plazo: 1.1. ODEPA produce y publica información y estadísticas de género sobre el sector silvoagropecuario de manera periódica y sistemática. 1.2. ODEPA abre nuevos canales de transferencia de información producida y publicada sobre temas de género en el sector silvoagropecuario</p> <p>Meta a corto plazo: 1.3. Contar con una primera publicación con estadísticas de género a partir del análisis comparativo de los Censos silvoagropecuarios 1997 y 2007. 1.4 ODEPA integra la perspectiva de género en el 50% de los artículos elaborados anualmente</p>	<p>Relación porcentual entre publicaciones que incorporan género respecto del total de publicaciones producidas anualmente por ODEPA.⁶</p> <p>Relación entre canales de difusión existentes y nuevos canales</p> <p>Publicación editada y distribuida</p> <p>Relación entre artículos con enfoque de género respecto al total de artículos elaborados anualmente.</p>

⁶ Incorporar género en publicaciones requiere al menos visibilizar de manera diferenciada: participación y condiciones de trabajo; acceso a beneficios y recursos; identificar problemáticas específicas, es decir ir más allá de la simple desagregación por sexo.

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Fortalecer el rol asesor de ODEPA a través de la entrega de información que de cuenta de inequidades, brechas y barreras de género existentes en el sector silvoagropecuario y aportar a que estas sean incorporadas como un campo de preocupación en las agendas sectoriales.</p>	<p>Formación a los profesionales y técnicos respecto a los criterios y lineamientos básicos para analizar la realidad productiva del sector silvoagropecuario desde una perspectiva de género, de modo que la labor de asesoría sea más oportuna y efectiva en términos de visibilizar problemáticas de género que requieren ser atendidas.</p> <p>Articulación con otros actores claves y/o contratación de externa de personas e instituciones especializadas en género para facilitar la construcción de conocimiento pertinente y generar mejores condiciones para desarrollar la labor de asesoría.</p>	<p>Metas a mediano y largo plazo:</p> <p>2.1 ODEPA realiza su labor de asesoría incorporando elementos de género que evidencien nuevas problemáticas.</p> <p>2.2 Servicios públicos del MINAGRI receptionan para su uso y toma de decisiones panorama comparativo Censo Silvoagropecuario</p>	<p>Grado de aceptación y uso de la información de género de parte de las autoridades e instituciones asesoradas⁷</p> <p>Grado de aceptación y uso del panorama comparativo de parte de las instituciones del MINAGRI⁸</p>
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 3:</p> <p>Fortalecer, legitimar espacios de trabajo y desarrollar mecanismos internos de coordinación interinstitucional que favorezcan el trabajo y el desarrollo de competencias en el ámbito de género en la institución.</p>	<p>Destinar recursos humanos y financieros para asumir tales funciones.</p> <p>Utilizar instrumentos públicos legitimados como el Plan de Igualdad de Oportunidades y la Agenda de Género para definir la política interna de género</p>	<p>Meta a mediano y largo plazo:</p> <p>3.1 ODEPA cuenta con un equipo de género consolidado con competencias para apoyar la aplicación del enfoque de género en el quehacer cotidiano de cada estamento.</p> <p>Meta a corto plazo:</p> <p>3.2 ODEPA elabora y difunde política interna de género.</p>	<p>Existencia de un equipo de trabajo con funciones y tareas definidas.</p> <p>Al menos 70% de los integrantes del equipo de género incorpora y aplica herramientas de género.</p> <p>Existencia de una política de género interna consensuada.</p>

PROGRAMA DE TRABAJO 2009	
Actividades programadas	Medio de Verificación
META 1.1. ODEPA produce y publica información y estadísticas de género sobre el sector silvoagropecuario de manera periódica y sistemática.	
<p>1.1.1 Reuniones con MIDEPLAN, Dpto. de Estudios Dirección del Trabajo y FAO para acopio de información.</p> <p>1.1.2 Reuniones con servicios del MINAGRI para acopio e intercambio de información</p> <p>1.1.3 Designar profesionales a cargo de procesar y administrar información de género.</p>	<p>Minuta contenidos de acuerdos, fuentes de información copiadas y registro de fuentes disponibles.</p> <p>Acta de reuniones</p> <p>Oficio con designación , reporte de actividades realizadas</p>

⁷ La medición de este indicador se hace a través del establecimiento de una norma donde se detallan los criterios o componentes que serán ponderados a los cuales se le asigna un puntaje dependiendo de su importancia relativa. En este caso se sugiere considerar al menos lo siguiente: 1) Uso de la información de parte de las autoridades; 2) Uso de la información de parte de los servicios del MINAGRI; 3) Incorporación de la información en proyectos de Ley o reglamentos; 4) Incorporado en documento oficial.

⁸ La medición de este indicador al igual que el anterior se hace a través del establecimiento de una norma donde se detallan los criterios o componentes que serán ponderados dentro de los cuales se propone incluir al menos los siguientes: 1) Información es utilizada como material de referencia en la planificación estratégica de los servicios; 2) Incorporación de la información en declaraciones públicas; 3) utilización de la información en diagnósticos de género.

META 1.2. ODEPA abre nuevos canales de transferencia de información producida y publicada sobre temas de género en el sector silvoagropecuario	
1.2.1 Identificación y apertura de nuevos canales estratégicos para difundir información de género del sector silvoagropecuario	Lista de nuevos canales identificados Copia información publicada en nuevos medios
META 1.3. Contar con una primera publicación con estadísticas de género a partir del análisis comparativo de los Censos silvoagropecuarios 1997 y 2007	
1.3.1 Realización de tres jornadas de trabajo con actores claves para definir campos temáticos relevantes a ser abordados en el análisis censal.	Actas de jornadas y ejes temáticos definidos
1.3.2 Procesos técnicos de establecimiento de cruces de variables y análisis de información.	Documento de análisis publicado
1.3.3 Edición y publicación	
META 1.4 ODEPA integra la perspectiva de género en el 50% de los artículos elaborados anualmente	
1.4.1 Planificación de artículos a realizar.	Manual básico de contenidos de integración de género
1.4.2 Elaboración y difusión de contenidos básicos para integrar perspectiva de género en los artículos.	Lista de artículos elaborados con perspectiva de género y presentados a Comité Editorial
1.4.3 Elaboración de artículos y entrega al Comité Editorial	
META 2.1 ODEPA realiza su labor de asesoría incorporando elementos de género que evidencien nuevas problemáticas.	
2.1.1 Acopio, análisis y puesta en debate de información sobre condiciones laborales en al menos dos rubros de exportación	Copia minutas y artículos con información de género
2.2.2 Elaboración de minutas con información de género	
META 2.2 Servicios públicos del MINAGRI receptionan para su uso y toma de decisiones panorama comparativo Censo Silvoagropecuario	
2.2.1 Distribución publicación panorama comparativo Censos Silvoagropecuario 1997-2007 en todas las SEREMI de Agricultura.	Lista distribución
2.2.2 Elaboración pauta evaluación uso de información	Copia pauta de evaluación Documento síntesis uso de información.
2.2.3 Análisis uso de la información	Contenidos y programa de trabajo, lista de asistencia.
2.2.4 Planificar y ejecutar 2 talleres regionales de difusión de resultados del panorama comparativo Censal.	
META 3.1 ODEPA cuenta con un equipo de género consolidado con competencias para apoyar la aplicación del enfoque de género en el quehacer cotidiano de cada estamento	
3.1.1 Designación formal de profesionales por parte de la Dirección.	Copia Oficio dirección nacional designación de personal
3.1.2 Definición de las actividades prioritarias de la agenda de trabajo.	Agenda de trabajo elaborada
3.1.3 Reuniones de equipo y seguimiento de la agenda de trabajo	Acta de reuniones
3.1.4 Planificación e implementación de capacitación interna	Contenidos del Plan de capacitación Listado de asistencia y documentos.
META 3.2 ODEPA elabora y difunde política interna de género.	
3.2.1 Elaboración, aprobación y difusión política interna de género	Documento de política interna

IV.- ALGUNOS ELEMENTOS CONCEPTUALES BÁSICOS PARA LA INTEGRACIÓN DEL GÉNERO

¿Qué es la transversalización/institucionalización de género?^{9 10}

El concepto de transversalización de género comienza a ser debatido después Tercera Conferencia Mundial de la Mujer (Nairobi 1985) y es adoptado en la Conferencia de Beijing (1995) como resultado del bajo impacto que estaban teniendo las distintas políticas, programas y acciones orientadas a equiparar la situación de las mujeres en la sociedad.

La institucionalización de género busca integrar el enfoque de equidad de género de manera transversal en las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras y a nivel de la cultura organizacional a objeto de contribuir efectivamente a cambios en las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, se trata de un proceso político y técnico que tiene como objetivo que las actividades -internas y externas- de las instituciones contribuyan a cerrar las brechas de desarrollo que persisten entre hombres y mujeres.

La transversalización de género es una estrategia que busca integrar las preocupaciones de hombres y mujeres como un eje clave en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, planes y programas, con el objeto de asegurar que mujeres y hombres accedan y se beneficien en condiciones de equidad.

- Es un proceso **político y técnico**
- Implica esfuerzos y acciones **sistemáticas**
- Generar capacidades y responsabilidad en **todo@s** y a todos los niveles.
- Requiere del apoyo de una **unidad** que opera como promotor del proceso o **especialistas** insertos de manera transversal al interior de las instituciones
- Establecer **alianzas** tanto al interior de las instituciones como con agentes externos
- Incorporar el género en las **prácticas y procedimiento institucionales** regulares y continuos (corriente principal del pensamiento, la planificación, seguimiento y evaluación de las acciones).
- Evaluación permanente del impacto de las acciones del desarrollo en la vida de mujeres y hombres.

¿Qué es un diagnóstico de género?

- Es un proceso de recopilación, descripción e interpretación de la realidad, considerando las diferencias entre hombres y mujeres respecto de sus: Necesidades - Problemas – Demandas – Habilidades – Acceso, Uso y Control de los Recursos - Roles.

Análisis con perspectiva de género

- Es el proceso de sistematización de la información recopilada: ordenarla, sumarla, compararla, para comprender “las partes” en relación con “el total”.
- Implica analizar las relaciones sociales: mujer/mujer - hombre/mujer – hombre/hombre
- Es relevante generar información cualitativa y cuantitativa.

⁹ PNUD Chile (2006) Guía para la transversalización de género en el PNUD

¹⁰ CEDEM (2006) Curso E-Learning enfoque de género para INDAP elaborado por Heidi Fritz.

Elementos y definiciones básicas para integrar el género en los análisis del sector silvoagropecuario

Estos elementos de análisis tocan aspectos como el **acceso y control de los recursos y el reparto de beneficios y oportunidades del desarrollo**, que se definen como:

- **Acceso:** posibilidad de participación, utilización y beneficio a los recursos y a las oportunidades.
- **Control** se refiere al dominio, la propiedad y el poder de decisión.
- **Los recursos** son bienes y servicios: económicos o productivos (tierra, equipo, herramientas, trabajo); políticos (capacidad de liderazgo, información y organización); financieros (dinero, capital, crédito) y tiempo.
- **Los beneficios** son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas que se derivan de la utilización de los recursos. Incluyen satisfacción de necesidades básicas (alimentación, vivienda, educación, etc.) y estratégicas: (empoderamiento, poder político, estatus, etc.).
- **Las oportunidades** brindan un espacio para desarrollar las capacidades intelectuales, físicas y emocionales, para alcanzar las metas que se establecen en la vida¹¹.

Para incidir en la generación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se debe conocer con certeza:

- Cuál es la brecha o desigualdad
- Cuáles son las limitaciones que afectan en forma diferente a los hombres o a las mujeres
- Cuáles son las oportunidades de cambio

Definiciones conceptuales¹²:

- **Inequidades de género:** Situaciones injustas por razones de género.
- **Brechas de género:** Cuantificación de diferencias entre hombres y mujeres que constituyen inequidades de género. Desde una perspectiva estricta, puede entenderse por brechas de género “la diferencia cuantitativa observada entre mujeres y hombres en cuanto a valores, actitudes, y variables de acceso a los recursos, a los beneficios de la producción, a la educación, a la participación política, al acceso al poder y la toma de decisiones, entre otros”.¹³
- **Barreras:** Factores que impiden o limitan la incorporación del enfoque de género.

¹¹ JACKELINE SILES, DENSE SOARES. (2003). “La fuerza de la corriente. Gestión de cuencas hidrográficas con equidad de género”. HIVOS, UICN. <http://www.aprchile.cl/pdfs/La%20Fuerza%20de%20la%20corriente.pdf>

¹² SERNAM, Instrucciones Metodológicas Guía para elaboración del Informe de la Etapa IV del Sistema Equidad de Género del PMG del año 2008.

¹³ OIT, Programa Género, Pobreza y Empleo - Glosario. Disponible en: <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/gpe/pagina.php?objetivo=22#1>

V.- PROPUESTAS Y ESTRATEGIAS PARA AVANZAR EN EL PROCESO DE DE INTEGRACIÓN DE GÉNERO EN ODEPA

- Es necesario elaborar una política interna y un plan de trabajo que se vincule con las prioridades gubernamentales y los lineamientos estratégicos que se desprenden de las políticas nacionales de igualdad de oportunidades y equidad de género así como aquellas emanadas de instrumentos internacionales de carácter vinculante como la CEDAW de modo que éstas sirvan de orientación y base en el proceso de planificación de género¹⁴.
- En este sentido sería de alta importancia que los equipos de ODEPA hicieran una revisión exhaustiva de tales lineamientos a objeto de identificar aquellos ámbitos que efectivamente pueden ser desarrollados por la institución en función de sus características y área de especialización. En este sentido, se propone diseñar y difundir públicamente una política de género a objeto de asegurar que el conjunto de la institución conozca sus contenidos y el personal pueda colaborar y hacerse parte de los compromisos adquiridos en este campo, esto permitiría reforzar su integración y relevarla como un área prioritaria al interior de la institución.
- De acuerdo a las facultades y áreas de especialización institucional, ODEPA, aún cuando no implementa programas de intervención directa, puede contribuir en la disminución de brechas e inequidades aportando información relevante desde una perspectiva de género que sirva de orientación en la toma de decisiones que dependen de otras instancias que sí cuentan con las facultades y atribuciones para hacerlas efectivas. En este sentido la institución puede contribuir en términos de visibilizar problemáticas de género e incidir para que estos temas sean incorporados en la agenda pública y en el proceso de toma de decisiones.
- De los análisis realizados se desprende que efectivamente ODEPA puede asumir un rol estratégico como ente generador de información relevante desde una perspectiva de género. Sin embargo, este proceso requiere de un plan de trabajo específico para delinear y definir apropiadamente los temas que efectivamente puede cubrir teniendo en consideración su ámbito de especialización institucional. Para asumir tales desafíos es preciso establecer procedimientos internos y ponderar adecuadamente lo que esto involucra en términos de capacidades, recursos humanos y financieros. A lo cual se anexan labores de coordinación interinstitucional para integrar y difundir información a los distintos actores claves.
- Considerando que una de las funciones más relevantes que desarrolla ODEPA es prestar servicios de información vinculados al sector silvoagropecuario, es necesario generar, analizar y difundir información y estadísticas de género a objeto que distintos actores -públicos y privados- la utilicen para su toma de decisiones.
- En este sentido, la labor de acopio y producción de información, datos e investigaciones debe contribuir a **identificar desigualdades en razón del género**

¹⁴ Importante hacer una revisión de los lineamientos estratégicos consignados en el Plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres 2000-2010; Propuestas de políticas de igualdad de oportunidades para mujeres rurales 1997; compromisos sectoriales consignados en la Agenda de equidad de género 2006-2010 e instrumentos internacionales como el Artículo 14 de la CEDAW, así como los compromisos ministeriales y la agenda de la Comisión de Igualdad de Oportunidades del MINAGRI.

en los diversos sectores, empresas y rubros que componen el sector silvoagropecuario a objeto de contar con un marco de referencia y diagnósticos de género que permitan visibilizar este tema. Para ello se requiere tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Es necesario que ODEPA elabore **diagnósticos actualizados** de la situación diferencial de hombres y mujeres del sector silvoagropecuario, que permitan visibilizar y dar cuenta de brechas, barreras y/o inequidades en los diversos segmentos y ámbitos que componen al sector, a objeto de proponer medidas e incidir en el diseño y adopción de políticas públicas orientada a corregir estas asimetrías y favorecer el desarrollo sostenible, equitativo y competitivo del sector silvoagropecuario.
 - Ampliar la mirada más allá del análisis técnico/económico/productivo, para **visualizar a las personas** concretas hacia quienes deben ir dirigidos los esfuerzos en materia de equidad de género, de ahí la importancia de analizar en profundidad los temas vinculados con **condiciones de trabajo** de mujeres y hombres que participan en las pequeñas, medianas y grandes empresas agrícolas y del sector agroexportador y forestal.
 - Dar cuenta de la heterogeneidad y dinamismo del sector silvoagropecuario, incorporando **análisis diferencial de la participación** de hombres y mujeres, que consigne características y **formas de inserción** en los distintos rubros dentro del sector silvoagropecuario.
 - Incorporar la perspectiva de género en materia de comercio exterior, poniendo especial atención en las desigualdades de poder entre países así como el impacto que esto tiene en las economías nacionales y en las vidas de mujeres y hombres que participan en este sector de la economía a objeto de evaluar ventajas y desventajas de los acuerdos comerciales desde una perspectiva de género.
- La labor de asesoría exige replantear e integrar contenidos de género en los análisis de carácter técnico, económico, productivo, lo cual conlleva asociado la adopción de una serie de medidas de mediano y largo plazo para generar las condiciones internas que permitan propiciar los cambios de enfoque requeridos y al mismo tiempo, desarrollar las capacidades para dar respuesta a tales desafíos. Esto requiere de una acción decidida que le permita desarrollar capacidades internas y mejorar las estrategias de coordinación interinstitucional al interior del MINAGRI y con otros servicios públicos que cumplen un rol importante en el proceso de generación de información
- ODEPA puede asumir un rol más activo en la labor de asesoría a partir del análisis y entrega de información del VII Censo Silvoagropecuario específicamente en los ámbitos referidos a empleo y acceso a instrumentos de fomento, crediticios, de asistencia técnica y transferencia tecnológica, entre otros, lo cual constituye un insumo importante para realizar un análisis de género que de cuenta de la participación en la fuerza de trabajo y acceso de hombres y mujeres a los instrumentos de fomento.
- Para brindar una asesoría especializada en materia de género y políticas sectoriales se requiere desarrollar unidades especializadas que puedan acopiar, procesar y analizar información de género de manera periódica y sistemática que permitan visibilizar problemáticas específicas que enfrentan mujeres y hombres en el sector silvoagropecuario e identificar brechas y barreras para que éstas puedan ser

incorporadas como un campo de preocupación en el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas.

- Respecto a la asesoría a las altas autoridades esta debería contribuir a visualizar los principales obstáculos y/o barreras de género en el sector a modo que sean incorporados como campo de preocupación y discusión en el diseño y formulación de políticas sectoriales, de ahí la importancia que esta información sea incorporada en los estudios, minutas, artículos, entre otros dispositivos y/o medios que se utilizan en la labor de asesoría. ODEPA puede incidir en estas materias.
- Respecto a la labor de asesoría en materia legal y normativa así como en el análisis presupuestario del Ministerio es importante considerar aspectos tales como: incorporar el análisis de género en el proceso de discusión y elaboración de proyectos de Ley a fin de evitar que se reproduzcan situaciones de desigualdad y/o discriminación que afecten de manera particular a las mujeres; este proceso exige un conocimiento acabado de la situación y condiciones de mujeres y hombres en relación a los temas centrales que forman parte de la discusión y base para el establecimiento de normas legales; incorporar diagnósticos de géneros apropiados a objeto de corregir las exclusiones y/o discriminaciones existentes y resguardar el principio de igualdad ante la Ley para propiciar las condiciones necesarias para la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos de desarrollo.
- En el análisis presupuestario es importante tener en cuenta que el presupuesto constituye la herramienta esencial a través de la cual el gobierno materializa sus objetivos económicos y de desarrollo y constituye una estimación de los resultados previstos por planes y políticas, por lo tanto el presupuesto se convierte en el instrumento de política que mejor revela la agenda sociopolítica del gobierno. En este sentido, los presupuestos no son neutrales al género de ahí la importancia de prestar atención a si efectivamente se destinan recursos para materializar el trabajo desde una perspectiva de género.
- En materia de comercio exterior y cooperación internacional es importante conocer y hacer un seguimiento de los debates actuales en torno al tema de género y comercio exterior y a la vez, poner en valor el componente social de la agricultura chilena y por tanto, las características y las condiciones de trabajo de hombres y mujeres que participan en el sector.
- La coordinación con otras instituciones constituye un eje clave dentro de los productos estratégicos de ODEPA que se desprende de su rol de ente asesor y generador de información y por tanto su vínculo con otros actores institucionales es fundamental. Legitimar el rol de ODEPA en este ámbito requiere del establecimiento de alianzas con actores claves como organismos internacionales (FAO, IICA, CEPAL, OIT); centros académicos, ONGs especialistas en los temas de género y organizaciones campesinas y servicios públicos (INE, MIDEPLAN, Dirección del Trabajo, ProChile, entre otros) que permitan acopiar información e integrar los debates actuales en materia de género a objeto de configurar un panorama más completo de las principales problemáticas que enfrentan hombres y mujeres en el sector silvoagropecuario.
- Desarrollar estrategias de difusión de información que contribuyan a sensibilizar a los distintos actores del sector silvoagropecuario respecto de la importancia de

prestar atención e incorporar los temas de género como un componente importante en las estrategias de desarrollo del sector.

- En el ámbito interno es necesario potenciar la coordinación a través de la promoción de un mayor acercamiento e intercambio entre las distintas unidades para favorecer la construcción de una agenda de género que permita establecer puntos de convergencia que faciliten el trabajo interno. Ello requiere desarrollar competencias que permitan ir avanzando gradualmente en la incorporación de la perspectiva de género en el hacer habitual de la institución desarrollando los mecanismos y procedimientos para su puesta en práctica. En este sentido, a nivel de recursos humanos es de alta importancia consolidar y legitimar el equipo de género recientemente conformado y dotarlo de las herramientas conceptuales y prácticas necesarias que le permitan desempeñar un rol más activo en el proceso de integración del género, para ello es necesario implementar un plan de capacitación que responda adecuadamente a los requerimientos formativos, al mismo tiempo se requiere destinar recursos financieros suficientes para llevar a cabo los planes de trabajo de género al interior de la institución.
- Otorgar el tiempo necesario a los procesos internos de debate crítico y análisis en profundidad que permitan definir adecuadamente ámbitos estratégicos a partir de los cuales la institución puede aportar efectivamente hacia una mayor equidad entre los géneros.
- Es importante consignar que el proceso de incorporación de la perspectiva de género al interior de la institución requiere de decisiones políticas y del apoyo de los estamentos directivos, es decir se trata de un proceso que circula en distintas direcciones y que involucra no sólo a quienes tienen la responsabilidad directa, sino también a quienes tienen a su cargo la toma de decisiones. En este sentido el equipo de género constituye una estrategia válida para irradiar e involucrar a los distintos estamentos que conforman la institución.

ANEXOS

ANEXO N° 1: RESULTADOS CUESTIONARIO AUTOAPLICADO DESAGREGADOS POR SEXO

I.- VOLUNTAD POLÍTICA

Cuadro N° 1

¿Tiene Odepa una política de género que atañe a la institución?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	25	46,3	22	55,0	0	47	49,5
Medianamente	11	20,4	5	12,5	0	16	16,8
No	1	1,9	3	7,5	0	4	4,2
No se	17	31,5	10	25,0	0	27	28,4
No responde	0	0,0	0	0,0	1	1	1,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N° 2

¿Ha emitido ODEPA un comunicado formal para dar a conocer la política de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	25	46,3	8	20,0	0	33	34,7
Medianamente	7	13,0	4	10,0	0	11	11,6
No	5	9,3	6	15,0	0	11	11,6
No se	17	31,5	22	55,0	1	40	42,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°3

¿Comunica ODEPA a sus funcionarios/as los compromisos adquiridos por la Institución en materia de equidad de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Siempre	16	29,6	12	30,0	0	28	29,5
Ocasionalmente	24	44,4	15	37,5	0	39	41,1
Nunca	2	3,7	1	2,5	0	3	3,2
No se	11	20,4	12	30,0	1	24	25,3
No responde	1	1,9	0	0,0	0	1	1,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°4

En su departamento o unidad ¿Se toma en cuenta la dimensión de género en el proceso de planificación anual?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	22	40,7	12	30,0	0	34	35,8
Medianamente	10	18,5	8	20,0	1	19	20,0
No	10	18,5	8	20,0	0	18	18,9
No se	12	22,2	12	30,0	0	24	25,3
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°5

En su departamento o unidad ¿Se toma en cuenta la dimensión de género en el proceso de planificación anual?										
Departamento	Si		Medianamente		No		No sé		Total	%
	H	M	H	M	H	M	H	M		
Dirección	0	1	1	1	0	0	2	0	5	5,3%
Subdirección Nacional	0	0	1	0	0	0	0	1	2	2,1%
Subdirección Internacional	0	0	0	2	0	2	1	1	6	6,4%
Dpto. Comercio Exterior	0	0	0	0	2	1	0	1	4	4,3%
Dpto. Política Agraria	8	4	1	4	0	0	2	2	21	22,3%
Dpto. Información Agraria	10	3	4	1	1	0	3	4	26	27,7%
Dpto. Asesoría Jurídica	1	0	0	0	1	1	1	1	5	5,3%
Dpto. Recur. institucionales	1	1	0	0	1	2	0	0	5	5,3%
Dpto. Administración	1	2	1	0	1	0	1	1	7	7,4%
Dpto. Informática	0	1	1	0	3	1	2	0	8	8,5%
No responde	1	0	1	0	1	1	0	1	5	5,3%
Total	22	12	10	8	10	8	12	12	94	100,0%
Porcentaje	40,7	30,0	18,5	20,0	18,5	20,0	22,2	30,0	100,0	-

Cuadro N° 6

¿Usted está comprometida con el plan de trabajo establecido por ODEPA en estas materias?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
si	26	48,1	19	47,5	0	45	47,4
medianamente	16	29,6	11	27,5	0	27	28,4
no	9	16,7	9	22,5	0	18	18,9
No responde	3	5,6	1	2,5	1	5	5,3
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°7

¿La alta dirección apoya formalmente la integración del género en los distintos ámbitos de trabajo del quehacer institucional?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	36	66,7	21	52,5	0	57	60,0
Medianamente	6	11,1	8	20,0	1	15	15,8
No	2	3,7	0	0,0	0	2	2,1
No se	10	18,5	11	27,5	0	21	22,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N° 8

La alta dirección asume responsabilidades en el desarrollo y adopción de Medidas de equidad de género							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Estoy de acuerdo	33	61,1	18	45,0	1	52	54,7
Medianamente de acuerdo	7	13,0	10	25,0	0	17	17,9
No estoy de acuerdo	1	1,9	0	0,0	0	1	1,1
No tengo opinión al respecto	12	22,2	11	27,5	0	23	24,2
No responde	1	1,9	1	2,5	0	2	2,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N° 9

¿El nivel directivo otorga facilidades al personal para la formación en los temas de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Siempre	26	48,1	18	45,0	0	44	46,3
Ocasionalmente	7	13,0	3	7,5	0	10	10,5
Nunca	2	3,7	0	0,0	0	2	2,1
No se	19	35,2	19	47,5	1	39	41,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Recursos financieros

Cuadro N° 10

¿Sabe usted si ODEPA destina recursos financieros para apoyar el trabajo de integración del tema de género en la institución?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	17	31,5	15	37,5	0	32	33,7
Medianamente	4	7,4	1	2,5	0	5	5,3
No	2	3,7	3	7,5	0	5	5,3
No se	29	53,7	21	52,5	1	51	53,7
No responde	2	3,7	0	0,0	0	2	2,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N° 11

¿Sabe usted si ODEPA asigna recursos financieros para capacitación del personal en temas relacionados al género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	17	31,5	15	37,5	0	32	33,7
medianamente	7	13,0	4	10,0	0	11	11,6
No	1	1,9	1	2,5	0	2	2,1
No se	28	51,9	20	50,0	1	49	51,6
No responde	1	1,9	0	0,0	0	1	1,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

II.- CAPACIDAD TÉCNICA

Cuadro N°12

¿En ODEPA hay una persona y/o departamento responsable de manejar el tema de género dentro de la institución?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	36	66,7	35	87,5	1	72	75,8
No	2	3,7	1	2,5	0	3	3,2
No se	16	29,6	3	7,5	0	19	20,0
No responde	0	0,0	1	2,5	0	1	1,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°13

¿En su departamento hay una persona responsable de integrar el género al trabajo específico que se realiza?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	27	50,0	22	55,0	1	50	52,6
No	8	14,8	7	17,5	0	15	15,8
No se	17	31,5	10	25,0	0	27	28,4
No responde	2	3,7	1	2,5	0	3	3,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°14

¿Interactúa usted en el tema de género con la persona responsable de este enfoque en su departamento o unidad?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	11	20,4	13	32,5	0	24	25,3
Medianamente	13	24,1	6	15,0	0	19	20,0
No	28	51,9	20	50,0	1	49	51,6
No responde	2	3,7	1	2,5	0	3	3,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°15

¿Considera usted que en ODEPA hay un conocimiento adecuado sobre el tema de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	10	18,5	1	2,5	0	11	11,6
Medianamente	27	50,0	24	60,0	1	52	54,7
No	15	27,8	14	35,0	0	29	30,5
No responde	2	3,7	1	2,5	0	3	3,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°16

¿Usted considera que cuenta con los conocimientos necesarios para incorporar el enfoque de género en su trabajo?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	10	18,52	9	22,5	0	19	20,0
Medianamente	18	33,33	13	32,5	0	31	32,6
Escasamente	14	25,93	4	10,0	0	18	18,9
No	11	20,37	13	32,5	1	25	26,3
No responde	1	1,85	1	2,5	0	2	2,1
Total	54	100,00	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°17

¿Usted aplica en su trabajo conocimiento y herramientas de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	8	14,8	7	17,5	0	15	15,8
Medianamente	18	33,3	9	22,5	0	27	28,4
Escasamente	9	16,7	7	17,5	0	16	16,8
No	17	31,5	16	40,0	1	34	35,8
No responde	2	3,7	1	2,5	0	3	3,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°18

¿Usted ha recibido capacitación sobre el tema de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	10	18,5	14	35,0	0	24	25,3
Medianamente	8	14,8	6	15,0	0	14	14,7
Escasamente	12	22,2	4	10,0	0	16	16,8
No	24	44,4	16	40,0	1	41	43,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°19

Los funcionarios y funcionarias de ODEPA han ido desarrollando gradualmente habilidad y pericia para abordar el tema de género							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Estoy de acuerdo	21	38,9	9	22,5	0	30	31,6
Medianamente de acuerdo	21	38,9	14	35,0	0	35	36,8
No estoy de acuerdo	1	1,9	9	22,5	0	10	10,5
No tengo opinión al respecto	10	18,5	7	17,5	0	17	17,9
No responde	1	1,9	1	2,5	1	3	3,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°20

Señale los obstáculos para incorporar el tema de género en el trabajo de su departamento/ unidad.							
Obstáculos	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total col
	N°	% col	N°	% col			
Tamaño del dpto. o unidad	5	4,5	0	0,0	0	5	2,5
Sobrecarga de trabajo	13	11,6	9	10,3	1	23	11,3
Falta de sensibilidad en el tema	14	12,5	19	21,8	1	34	16,7
No se percibe su utilidad	19	17,0	20	23,0	0	39	19,1
Carencia de espacios de reflexión colectiva	11	9,8	8	9,2	1	20	9,8
Carencia de recursos financieros	1	0,9	1	1,1	0	2	1,0
Carencia de capacitación de género	14	12,5	7	8,0	1	22	10,8
Carencia de herramientas de análisis	3	2,7	4	4,6	0	7	3,4
Falta de apoyo desde la alta dirección	3	2,7	0	0,0	0	3	1,5
El género no es un área prioritaria dentro del trabajo cotidiano	23	20,5	17	19,5	1	41	20,1
Otros obstáculos (*)	6	5,4	2	2,3	0	8	3,9
Total de respuestas	112	100,0	87	100,0	5	204	100,0

Cuadro N° 21

Cuando usted escucha el término enfoque de género ¿Qué concepto se le viene a la mente?							
Categoría de respuestas	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres	20	37,0	15	37,5	0	35	36,8
Asociado solo a mujeres	3	5,6	1	2,5	0	4	4,2
Enfatiza diferencias entre hombres y mujeres	3	5,6	3	7,5	0	6	6,3
Asociado a política	2	3,7	1	2,5	0	3	3,2
Análisis diferenciado entre hombres y mujeres	1	50,0	2	5,0	0	3	3,2
Ambiguo	4	7,4	1	2,5	1	6	6,3
No se asocia	1	1,9	1	2,5	0	2	2,1
Visión negativa frente al tema	4	7,4	2	5,0	0	6	6,3
Equidad	0	0,0	2	5,0	0	2	2,1
Discriminación	1	1,9	0	0,0	0	1	1,1
Igualdad laboral	3	5,6	1	2,5	0	4	4,2
Masculinidad	0	0,0	1	2,5	0	1	1,1
No responde	12	22,2	10	25,0	0	22	23,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

III.- RENDICIÓN DE CUENTAS

Cuadro N°22

¿ODEPA tiene un plan de trabajo para avanzar en la incorporación del enfoque de género en la institución con objetivos y metas medibles?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	18	40,0	16	40,0	0	34	35,8
medianamente	10	22,2	12	30,0	0	22	23,2
No	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0
No se	26	57,8	11	27,5	1	38	40,0
No responde	0	0,0	1	2,5	0	1	1,1
Total	45	100,0	40	100,0	1	95	100,0

CuadroN°23

¿ODEPA monitorea y evalúa periódicamente el plan de trabajo en el ámbito de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Siempre	17	31,5	19	47,5	0	36	37,9
Ocasionalmente	10	18,5	2	5,0	0	12	12,6
Nunca	1	1,9	0	0,0	0	1	1,1
No se	26	48,1	16	40,0	0	42	44,2
No responde	0	0,0	3	7,5	1	4	4,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°24

¿ODEPA evalúa el impacto de las políticas en el sector silvoagropecuario con una perspectiva de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Siempre	10	18,5	6	15,0	0	16	16,8
Ocasionalmente	19	35,2	10	25,0	0	29	30,5
Nunca	1	1,9	3	7,5	0	4	4,2
No se	23	42,6	19	47,5	1	43	45,3
No responde	1	1,9	2	5,0	0	3	3,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°25

ODEPA cuenta con un diagnóstico de género actualizado del sector silvoagropecuario que sirve de orientación en el proceso de planificación y adopción de medidas en este ámbito							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Estoy de acuerdo	14	25,9	8	20,0	0	22	23,2
Medianamente de acuerdo	13	24,1	7	17,5	0	20	21,1
No estoy de acuerdo	4	7,4	5	12,5	0	9	9,5
No tengo opinión al respecto	19	35,2	19	47,5	0	38	40,0
No responde	4	7,4	1	2,5	1	6	6,3
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

IV.- CULTURA ORGANIZACIONAL

Cuadro N°26

¿Usted conoce los lineamientos estratégicos consignados en las políticas gubernamentales de equidad de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	12	22,2	6	15,0	0	18	18,9
Medianamente	27	50,0	16	40,0	0	43	45,3
No	15	27,8	18	45,0	1	34	35,8
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°27

¿Usted conoce los compromisos adquiridos por ODEPA en el sistema PMG género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	14	25,9	7	17,5	0	21	22,1
medianamente	20	37,0	11	27,5	1	32	33,7
No	20	37,0	21	52,5	0	41	43,2
No responde	0	0,0	1	2,5	0	1	1,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°28

La incorporación del enfoque de género contribuye en los distintos ámbitos de trabajo que realiza ODEPA							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Estoy de acuerdo	20	37,0	17	42,5	1	38	40,0
Medianamente de acuerdo	21	38,9	11	27,5	0	32	33,7
No estoy de acuerdo	4	7,4	2	5,0	0	6	6,3
No tengo opinión al respecto	7	13,0	10	25,0	0	17	17,9
No responde	2	3,7	0	0,0	0	2	2,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°29

ODEPA podría hacer mucho más que lo que actualmente hace para incorporar el tema de género en el quehacer institucional							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Estoy de acuerdo	17	31,5	17	42,5	0	34	35,8
Medianamente de acuerdo	14	25,9	7	17,5	1	22	23,2
No estoy de acuerdo	14	25,9	8	20,0	0	22	23,2
No tengo opinión al respecto	8	14,8	8	20,0	0	16	16,8
No responde	1	1,9	0	0,0	0	1	1,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°30

En su departamento o unidad ¿están definidos los parámetros que se necesitan para introducir el enfoque de género dentro de su quehacer habitual?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	9	16,7	6	15,0	0	15	15,8
Medianamente	15	27,8	11	27,5	0	26	27,4
No	10	18,5	10	25,0	0	20	21,1
No se	18	33,3	10	25,0	0	28	29,5
No responde	2	3,7	3	7,5	1	6	6,3
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°31

¿Su departamento o unidad ¿utiliza datos desagregados por sexo que proveen información relevante para el trabajo que desarrolla							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	14	25,9	12	30,00	0	26	27,4
Medianamente	5	9,3	6	15,00	0	11	11,6
No	22	40,7	10	25,00	0	32	33,7
No se	11	20,4	9	22,50	1	21	22,1
No responde	2	3,7	3	7,50	0	5	5,3
Total	54	100,0	40	100,00	1	95	100,0

Cuadro N°32

ODEPA genera información con enfoque de género referida al sector silvoagropecuario para responder adecuadamente a los objetivos estratégicos de la Institución							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Estoy de acuerdo	19	35,2	12	30,0	0	31	32,6
Medianamente de acuerdo	11	20,4	7	17,5	0	18	18,9
No estoy de acuerdo	5	9,3	4	10,0	0	9	9,5
No tengo opinión al respecto	16	29,6	14	35,0	0	30	31,6
No responde	3	5,6	3	7,5	1	7	7,4
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N° 33

La información que genera ODEPA contribuye a visibilizar la situación y participación de hombres y mujeres en el sector silvoagropecuario							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Estoy de acuerdo	20	37,0	11	27,5	0	31	32,6
Medianamente de acuerdo	15	27,8	9	22,5	0	24	25,3
No estoy de acuerdo	4	7,4	6	15,0	0	10	10,5
No tengo opinión al respecto	12	22,2	11	27,5	0	23	24,2
No responde	3	5,6	3	7,5	1	7	7,4
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Vínculos de cooperación y aprendizaje

Cuadro N°34

¿ODEPA participa activamente en instancias abocadas al trabajo en el tema de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Siempre	23	42,6	16	40,0	0	39	41,1
Ocasionalmente	14	25,9	6	15,0	0	20	21,1
Nunca	1	1,9	0	0,0	0	1	1,1
No se	14	25,9	17	42,5	0	31	32,6
No responde	2	3,7	1	2,5	1	4	4,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°35

El conocimiento de los temas de género que poseen las instituciones ¿Es un criterio que utiliza ODEPA al momento de establecer alianzas?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Siempre	4	7,4	3	7,5	0	7	7,4
Ocasionalmente	11	20,4	5	12,5	0	16	16,8
Nunca	1	1,9	2	5,0	0	3	3,2
No se	35	64,8	29	72,5	1	65	68,4
No responde	3	5,6	1	2,5	0	4	4,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°36

Cuando ODEPA invita a eventos de trabajo ¿Se preocupa de invitar a personas que aporten una mirada de género sobre los temas que se van a abordar?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Siempre	13	24,1	6	15,0	0	19	20,0
Ocasionalmente	13	24,1	9	22,5	0	22	23,2
Nunca	3	5,6	1	2,5	0	4	4,2
No sé	22	40,7	23	57,5	1	46	48,4
No responde	3	5,6	1	2,5	0	4	4,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Comunicación, información e imagen

Cuadro N°37

Dentro de las publicaciones que edita ODEPA (libros, estudios, folletos, boletines, etc.) ¿Se incorpora la perspectiva de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Siempre	7	13,0	10	25,0	0	17	17,9
ocasionalmente	24	44,4	16	40,0	0	40	42,1
Nunca	1	1,9	0	0,0	0	1	1,1
no sé	20	37,0	12	30,0	1	33	34,7
no responde	2	3,7	2	5,0	0	4	4,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°38

Cuando se utilizan fotografías o imágenes en el material de difusión de ODEPA (afiches, revistas, web, etc.) ¿Se evita incurrir en inequidades de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Siempre	18	33,3	14	35,0	0	32	33,7
Ocasionalmente	4	7,4	6	15,0	0	10	10,5
Nunca	2	3,7	2	5,0	0	4	4,2
No sé	27	50,0	16	40,0	1	44	46,3
No responde	3	5,6	2	5,0	0	5	5,3
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Política de contratación y recursos humanos

Cuadro N°39

¿En la Institución se reconocen y respetan en igual medida los estilos de trabajo de hombres y mujeres?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	39	72,2	27	67,5	1	67	70,5
Medianamente	6	11,1	5	12,5	0	11	11,6
No	0	0,0	2	5,0	0	2	2,1
No se	9	16,7	6	15,0	0	15	15,8
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°40

¿Considera usted que ODEPA ofrece iguales oportunidades profesionales a hombres y mujeres en términos de contratación?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	41	75,9	31	77,5	1	73	76,8
medianamente	8	14,8	6	15,0	0	14	14,7
No	2	3,7	1	2,5	0	3	3,2
no responde	3	5,6	2	5,0	0	5	5,3
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°41

En los últimos años ¿se observa un aumento en el número de mujeres en cargos de jefatura o alta dirección?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	36	66,7	19	47,5	1	56	58,9
Medianamente	9	16,7	10	25,0	0	19	20,0
No	1	1,9	2	5,0	0	3	3,2
No sé	8	14,8	8	20,0	0	16	16,8
No responde	0	0,0	1	2,5	0	1	1,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°42

¿Considera usted que ODEPA ofrece iguales oportunidades a hombres y mujeres para ocupar cargos de jefatura o alta dirección?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	40	74,1	23	57,5	1	64	67,4
Medianamente	11	20,4	12	30,0	0	23	24,2
No	0	0,0	3	7,5	0	3	3,2
No responde	3	5,6	2	5,0	0	5	5,3
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°43

¿Considera usted que en ODEPA hombres y mujeres en cargos y jornadas equivalentes reciben igual salario por su trabajo ?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Siempre	39	72,2	27	67,5	1	67	70,5
Ocasionalmente	10	18,5	11	27,5	0	21	22,1
Nunca	2	3,7	0	0,0	0	2	2,1
No responde	3	5,6	2	5,0	0	5	5,3
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°44

En el sistema de evaluación de desempeño ¿se incluyen indicadores que Midan competencias en temas de género?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Siempre	4	7,4	3	7,5	0	7	7,4
Ocasionalmente	12	22,2	5	12,5	0	17	17,9
Nunca	11	20,4	9	22,5	0	20	21,1
No sé	27	50,0	21	52,5	0	48	50,5
No responde	0	0,0	2	5,0	1	3	3,2
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°45

¿Hay una política sobre permiso de paternidad y maternidad dentro de la institución?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	N°	%	N°	%			
Si	39	72,2	30	75,0	1	70	73,7
Medianamente	1	1,9	3	7,5	0	4	4,2
No	0	0,0	2	5,0	0	2	2,1
No sé	14	25,9	5	12,5	0	19	20,0
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0

Cuadro N°46

¿Existe una política sobre cuidado de niños y dependientes y permiso para ausentarse del trabajo para cuidar de ellos en caso necesario?							
	Hombres		Mujeres		S/I Sexo	Total	Porcentaje Total
	Nº	%	Nº	%			
Si	23	42,6	13	32,5	0	36	37,9
Medianamente	5	9,3	4	10,0	0	9	9,5
No	2	3,7	8	20,0	0	10	10,5
No se	24	44,4	15	37,5	1	40	42,1
Total	54	100,0	40	100,0	1	95	100,0