Consulta 363836.

Datos Consulta

Nº Consulta	363836
Consultante:	[redacted]
Fecha Consulta	**Miércoles, 02 de Abril de 2014 a las 12:52**
Fecha Compromiso	**Martes, 29 de Abril de 2014**
Región	LIB. B. O HIGGINS
Area	DIR. REG. RANCAGUA
Objetivo	Contrataciones de Servicios
Tipo Atención	Web
Tipo Consulta	Información Transparencia
Tipo Respuesta	Derivar Espec. INDAP
Servicio	Fiscalia Indap
Quien Reenvio	ALVARO ALEJANDRO GALVEZ SOLAR
Quien debe Responder	GIANI CARLO CASONI MARTINEZ
Persona que Registró la consulta	Rosa A. Ponce Castillo
Estado Consulta	Respondida
Estado Transparencia	**Finalizada: Entregada**
Consulta	

Completa Información sobre ejecución de bono legal de aguas de la solicitante Maria Aguirre A. 13.686.725-3.
Especialmente, y sin que se descarten otras, sobre tramitación, etapas cumplidas sus

fechas de realización y sus resultados, informes del asesor contratado, fondos pagados. Comunicaciones emitidas y recibidas por parte de los entes relacionados como DGA, Gobernación, etc. Sus fechas y tramitaciones correspondientes. Estado actual de la solicitud.

Respuestas (1)

- **Respondido Por:** GIANI CARLO CASONI MARTINEZ **Viernes, 11 de Abril de 2014 a las 09:36**

Adjunto: AntecedentesBonoLegaldeAguasSra.AguirreAillapán_363836.pdf

Sra.

María Aguirre Aillapan

Presente.

De nuestra consideración.

Junto con saludarle, vengo en responder a su consulta, conforme se pasa a exponer.

Por Resolución Exenta Nº 06002011175277 de fecha 9 de diciembre de 2011, se le asignó un Bono Legal de Aguas para regularizar derechos de aprovechamiento de aguas subterráneas. El costo total del proyecto ascendió a la suma de $ 937.767, en tanto que el incentivo aprobado por INDAP para Ud., fue de $843.990.-, considerando un aporte propio ascendente a $93.777.-

Conforme a los antecedentes con que se cuentan en la Agencia de Área de Costa Sur, a la cual Ud., pertenece, cronológicamente el procedimiento ha seguido el siguiente orden:

- El 14 de diciembre 2011 se firma el contrato de prestación de servicios de consultoría técnico-legal de aguas entre la usuaria María Aguirre Aillapan y el consultor Armando López Rivera;

- El 21 de diciembre de 2011 el consultor presenta el primer informe y boleta de honorarios correspondiente para que se le pague la primera cuota.

- El 27 de diciembre de 2011 se paga la primera cuota equivalente al 25% del incentivo por un monto de $208.988.-, solicitud que corresponde a la N° 0605201100680.

- El 10 de diciembre de 2012, se presenta en la Gobernación de Cardenal Caro, la carta de solicitud al Director General de Aguas por la cual se solicita la constitución de un derecho de aprovechamiento de aguas subterráneas por un caudal de 0.23 l/s.

- El 13 de diciembre de 2012, el consultor presenta el segundo informe y la boleta de honorarios correspondiente para que se cancele segunda cuota.

- EL 21 de diciembre de 2012, se paga la segunda cuota equivalente al 37% del incentivo por un monto de $316.496, solicitud que corresponde a la N° 06052012006892.

- A la fecha, encontrándose realizadas las publicaciones de rigor y cumplidos los plazos legales, sin que se hayan planteado oposiciones a la solicitud de constitución de derecho de aprovechamiento de aguas, se encuentra pendiente y a la espera de la visita ocular de la DGA.

Se adjunta a esta respuesta el Informe N° 1 y el N° 2 del consultor a cargo de la tramitación; copia de la presentación efectuada a la Dirección General de Aguas; copia de dos boletas emitidas pro el consultor por el pago de la primera y segunda cuota y copia del contrato de prestación de servicios de consultoría.

Esperando haber entregado una respuesta satisfactoria a su consulta, se despide atentamente,

GIANI CARLO CASONI MARTÍNEZ

ABOGADO REGIONAL

INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO

REGIÓN DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O´HIGGINS

DIRECCION NACIONAL
División Gestión Estratégica
RVQ/MCG.JDL.RPC.hfv Nº int. K79630

00702014

Carta Nº 024134

Santiago, 6 - MAY 2014

SEÑORA
[redacted]
PRESENTE

Estimada señora Suárez:

Junto con saludarla, mediante la presente comunico a usted que hemos recibido su petición en el marco de la Ley Nº20.285 de Transparencia de la Función Pública y Acceso a la Información, en la que solicita: *"...me cuenten sobre la igualdad de genero y discriminación contra las mujeres en el ministerio de agricultura y los órganos asociados: quiero saber cuantas mujeres trabajan, porcentaje de los trabajadores a totales, nivel de sueldo comparado hombres y mujeres, mujeres en altos cargos de distinción y autoridad. Y también cualquier documento que hicieron ustedes o le compraron a alguien sobre estas temáticas de gran importancia para el país y que no siempre se respetan y conoce. Necesito conocer la siguiente información respecto al acceso a los derechos del nuevo post Natal para la mujer trabajadora independiente (boletas a honorarios): ¿cuales son los requisitos necesario y/o suficientes para que la trabajadora independiente pueda obtener el beneficio de postnatal? Sobre que base y como se calcula el subsidios que recibe la trabajadora independiente? que organización es el intermediario entre la trabajadora y el estado? ¿quien es el/la responsable de realizar el calculo del beneficio y que antecedentes requiere para hacerlo?".*

Al respecto, informamos a usted que en INDAP trabajan 677 mujeres, que representan un 46,6% del total de 1.453 funcionarios. Actualmente hay una mujer que ocupa cargo de Alta Dirección Pública.

Adjuntamos planilla con cuadro comparativo de sueldos por cargo, entre hombres y mujeres.

En relación con la información sobre el derechos de acceso al post natal, anexamos documento que señala: los requisitos de honorarios que cotizan, como pueden acceder a beneficios maternales y como se calcula el subsidio.

Agustinas 1465, Santiago, Chile
Teléfono :(56- 2) 2303-8000
www.indap.gob.cl

[redacted]

En el marco de la misión institucional, el Servicio atiende a 144.042 mujeres que representan el 41% de los beneficiarios y ha implementado las políticas de Estado en materias de equidad de género en los programas de fomento productivo, a través del convenio INDAP-PRODEMU y a través de su participación en la Comisión de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Agricultura.

En cuanto a los documentos que INDAP ha financiado en temáticas de género, acompañan esta respuesta 5 documentos que la Institución ha realizado sólo, en conjunto con SERNAM y como miembro de la Comisión de Igualdad de Oportunidades.

La saluda atentamente,

INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO - MINISTERIO DE AGRICULTURA
DIRECTOR NACIONAL

OCTAVIO SOTOMAYOR ECHENIQUE
DIRECTOR NACIONAL

Agustinas 1465, Santiago, Chile
Teléfono :(56- 2) 2303-8000
www.indap.gob.cl

Promedio de Costo			
Rótulos de fila	**Hombres**	**Mujeres**	**Total general**
ABOGADO	2.297.196	2.343.496	2.313.731
ABOGADO REGIONAL	1.892.389	1.468.265	1.609.640
ADMINISTRATIVO	791.181	810.205	800.954
ASESOR	2.234.101		2.234.101
ASESORA		2.476.093	2.476.093
AUDITOR INTERNO	2.232.588	2.137.690	2.194.629
AUXILIAR	690.228		690.228
AUXILIAR - CHOFER	755.850		755.850
COORDINADOR DE RIEGO		1.341.611	1.341.611
DIRECTOR REGIONAL	2.134.282	3.916.913	2.728.492
DIRECTOR REGIONAL (S)	2.595.761	2.308.007	2.547.802
EJECUTIVO DE FOMENTO	1.253.430		1.253.430
EJECUTIVO DE SERVICIOS INTEGRALES	1.722.096	1.577.946	1.677.659
EJECUTIVO INTEGRAL Y JEFE DE AREA (S)		2.399.028	2.399.028
ENCARGADO OFICINA	1.761.739		1.761.739
JEFA DE DEPARTAMENTO		2.094.746	2.094.746
JEFE DE AREA	2.085.093	1.896.632	2.023.596
JEFE DE AREA	2.423.779	2.022.354	2.223.067
JEFE DE AREA (S)		1.763.879	1.763.879
JEFE DE DEPARTAMENTO	2.361.530	2.175.724	2.263.737
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.965.433	2.259.332	2.063.399
JEFE DE DEPARTAMENTO (S)	1.857.878	1.781.482	1.819.680
JEFE DE DIVISION	3.141.527	2.433.525	2.905.526
JEFE DE OPERACIONES	2.792.210	2.489.307	2.619.123
JEFE DE OPERACIONES Y FOMENTO	2.471.585		2.471.585
JEFE DE UNIDAD	2.273.690		2.273.690
JEFE DEPARTAMENTO	1.854.756	1.763.786	1.794.109
JEFE DEPARTAMENTO (S)		2.055.836	2.055.836
JEFE DEPARTAMENTO ADMINISTRACION DE PERSONAL		2.664.430	2.664.430
PERIODISTA	1.811.361	1.594.255	1.637.676
PROFESIONAL DE APOYO	1.956.567	1.740.259	1.850.781
SECRETARIA		867.285	867.285
SECRETARIA		672.973	672.973
TECNICO DE APOYO	1.005.583	1.001.691	1.003.222
Total general	**1.723.888**	**1.455.893**	**1.598.688**

2.3.- Salud

La cotización del 7% para salud permite al trabajador independiente acceder al sistema de salud bajo la modalidad de libre elección, ya sea en FONASA, o en una Isapre.

Con ello el trabajador puede utilizar el sistema de salud, adquiriendo el derecho a bonificaciones en las prestaciones médicas y a los subsidios de incapacidad laboral que generan las licencias médicas en caso de enfermedad o embarazo.

Para tener derecho a las prestaciones médicas y a la atención en la modalidad de "Libre Elección" se requiere:

- Haber pagado a lo menos 6 cotizaciones continuas o discontinuas en los últimos 12 meses anteriores a la fecha en que se solicite los beneficios.

Los trabajadores tendrán derecho a un subsidio por incapacidad laboral cuando estén temporalmente incapacitados para trabajar, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- contar con licencia médica autorizada,
- tener 12 meses de afiliación anterior al mes en que se inicia la licencia,
- haber enterado al menos 6 meses de cotizaciones continuas o discontinuas dentro del período de 12 meses anteriores a la licencia,
- estar al día en el pago de sus cotizaciones. Se entiende que está al día si pagó las cotizaciones correspondientes al mes anterior.

Para el cálculo del subsidio se considerará las rentas y/o subsidios por los que se hubiere cotizado en los seis meses inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la incapacidad laboral.

Las trabajadoras a honorarios que coticen para pensiones y salud tendrán derecho al pago del subsidio **pre y post natal, incluido el permiso parental,** siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- tener 12 meses de afiliación anterior al mes en que se inicia la licencia,
- haber enterado al menos 6 meses de cotizaciones continuas o discontinuas dentro del período de 12 meses anteriores a la licencia,
- estar al día en el pago de sus cotizaciones. Se entiende que está al día si pagó las cotizaciones correspondientes al mes anterior.

Para el cálculo del subsidio por las licencias médicas de descanso pre y postnatal, primero se efectúa el mismo cálculo que el indicado para las demás licencias médicas, y luego se realiza un segundo cálculo, para establecer el límite del subsidio diario, con el promedio de los ingresos y subsidios de los 3 meses anteriores al octavo mes anterior al inicio del prenatal, debidamente actualizado de acuerdo a la variación del IPC e incrementado en un 10%. Se paga el subsidio diario que resulte menor.

El mismo subsidio que se haya determinado para las licencias médicas de descanso pre y postnatal, se pagará por el período del permiso parental.

Aunque la obligación de cotizar para salud se inicia el año 2018, se debe tener presente que para tener derecho a los subsidios por incapacidad laboral de origen común y maternal, se debe haber cotizado para pensión y salud.

Para mayor información visite: www.minsal.cl

GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE AGRICULTURA
INDAP

INDAP
Abriendo Nuevos Campos

Cartilla N° 1

Incorporando el Enfoque de Género en INDAP

INDICE

Nota del Director 5

1. Antecedentes Generales 6
2. Objetivo de la cartilla 7
3. Marco conceptual
   - ¿Qué es el género? 8
   - Sexo versus género, conceptos distintos 9
   - ¿Qué es el enfoque de género? 11
   - ¿Por qué cuando se busca la equidad entre hombres y mujeres se focalizan las acciones en mujeres? 12
   - ¿Por qué el Estado adopta el enfoque de género ? 13
   - ¿Por qué adoptar el enfoque de género en la acción de INDAP? 14
   - Tipos de roles 16
   - ¿Qué son las relaciones de género? 17
4. Elementos a considerar para hacer un análisis de género 18
5. Conclusión 21

Cartilla Nº 1
INCORPORANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN INDAP

Director Nacional
Arturo Sáez C.

SubDirector Nacional
Victor Venegas V.

Coordinación General
Liliana Barria (División de Planificación y Sistemas)
Patricia Azúa (División de Planificación y Sistemas)

Elaboración de Contenidos
Erika Fiedler (División de Fomento)
Liliana Barria (División de Planificación y Sistemas)
María Irene Ochoa (División de Fomento)

Colaboración
Profesionales de SERNAM, de INDAP de regiones y del Nivel Central

Diseño
Daniela Lavarello (División de Comunicaciones Corporativas)

Fecha: Primera edición, mayo de 2004
Segunda edición, octubre de 2004
tercera edición, enero de 2006

NOTA DEL DIRECTOR

NOTA DEL DIRECTOR

Esta cartilla denominada "Incorporando el enfoque de género en INDAP" entrega elementos técnicos básicos para la aplicación del enfoque de género en nuestra institución. Pretende ser un instrumento para compartir conceptos, aclarar dudas, así como también sensibilizar a los funcionarios sobre esta temática.

En general, el conjunto de roles y responsabilidades que se asignan a hombres y mujeres y la valoración de ellos en la sociedad se caracterizan por dejar en situación desventajosa y asimétrica a las mujeres respecto a los hombres, en los distintos ámbitos, especialmente en la esfera económica. Lo anterior ha obligado al Estado y a sus instituciones a ejercer un rol en la promoción de la equidad de género, lo cual requiere un cambio en los patrones tradicionales de distribución de los roles y responsabilidades de género. Esta tarea, no es sólo necesaria de abordar desde un punto de vista ético, sino también desde la perspectiva de hacer más eficiente, eficaz y sostenible los resultados de las políticas, programas e instrumentos.

Lo antes señalado trae como desafío continuar modificando la cultura de INDAP de manera de institucionalizar el género en las prácticas habituales de nuestra institución. En otras palabras, los funcionarios en todos los niveles deberán visualizar y reconocer que los clientes del servicio son hombres y mujeres con distintas necesidades, intereses y realidades debido a los roles que desarrollan. Por lo tanto, como las intervenciones tendrán impactos diferenciados para unos y otros, los instrumentos deberán dar cuenta de esas especificidades y diferencias.

Una sociedad que contribuye a que los hombres compartan las responsabilidades de la vida familiar y la crianza de los hijos, y facilita a las mujeres su participación en las actividades económicas y los espacios públicos, es una sociedad con mayores índices de democracia y mejor aprovechamiento de sus propios recursos.

Esta cartilla se imprimió por primera vez en el año 2004 y ha servido para capacitar a funcionarios y funcionarias en el país. En esta ocasión, hacemos una tercera edición que nos permitirá compartir este importante desafío con otros profesionales y técnicos.

Estamos seguros que el presente material didáctico continuará siendo un valioso aporte para el trabajo cotidiano y para contribuir en la construcción de una sociedad más justa y equitativa para hombres y mujeres. Los invito a utilizar la cartilla y a continuar dando pasos en esta dirección.

Arturo Sáez Chatterton
Director Nacional de
INDAP

1. ANTECEDENTES GENERALES

1. ANTECEDENTES GENERALES

El Gobierno, desde el año 1990, ha hecho suyo el desafío de garantizar el acceso con equidad a las mujeres en los ámbitos políticos, sociales, económicos y culturales, de modo que tengan las mismas posibilidades de acceder y disfrutar de los beneficios de las políticas públicas.

Desde entonces, INDAP ha tomado este desafío siendo política de la Institución, el incorporar a la mujer campesina como destinataria específica de la acción del Estado. En esta tarea, a partir de 1991, se ha contado con la colaboración de SERNAM, como servicio público especializado en la materia y con el apoyo de organismos internacionales con el objeto de realizar diagnósticos, capacitación, fomento de iniciativas productivas de mujeres campesinas, y especialmente, el énfasis ha estado en la introducción del enfoque de género como herramienta eficaz en la implementación de la política de la institución.

INDAP ha avanzado considerablemente en esta materia en los últimos 14 años, algunas actividades relevantes son:

Hizo una revisión de todos los instrumentos con el fin de remover las dificultades que se le presentan a las mujeres en su acceso (1995-1999)[1]

Fijó una política institucional promoviendo el aumento de la participación de las mujeres, respondiendo a los distintos mandatos de gobierno.

Lleva estadísticas por sexo en todos los instrumentos[2]

Ha desarrollado acciones positivas con el objeto de que las mujeres avancen en la igualdad de oportunidades, entre ellas cabe destacar los Convenios INDAP-PRODEMU (desde 1992), El Convenio INDAP- IICA (desde el 2000); los concursos de proyectos de inversión para mujeres(1997,2002 y 2003); el apoyo a las Mesas de Mujer Rural (desde 2000) y la constitución de diversas instancias para analizar las políticas y programas institucionales con una perspectiva de género.

Así, INDAP ha impulsado permanentemente medidas que implican revertir la condición de vulnerabilidad en que se encuentra la mujer campesina al iniciar una actividad económica propia. Dichas iniciativas han ido en la dirección de facilitar el acceso a los recursos disponibles en programas e instrumentos regulares, como también en la creación de acciones positivas. Sin embargo, no se puede desconocer que aún hay un amplio margen para avanzar en esta materia, de manera de incorporar el enfoque de género en las prácticas habituales de INDAP.

[1] IICA-INDAP-SERNAM-PRODEMU-Gabinete de la Sra. del Presidente de la República:"Mujer rural en Chile: diagnóstico y orientaciones de políticas de fomento productivo". Santiago , octubre,1999

[2] En crédito desde 1995, en los demás instrumentos desde 2003.

2. OBJETIVO DE LA CARTILLA

2. OBJETIVO DE LA CARTILLA

La presente cartilla tiene por objeto facilitar la comprensión del tema de género a los funcionarios de INDAP y avanzar en su incorporación en el quehacer institucional, especialmente en lo que tiene relación con la atención otorgada a las/los clientes del INDAP de modo de superar ciertas actitudes y prácticas que aún persisten en la Institución, así como también en la sociedad y que afectan particularmente el acceso y participación equitativa de las pequeñas productoras y campesinas en los instrumentos institucionales.

Resulta fundamental que el accionar institucional reconozca los cambios culturales que por diversos motivos han tenido lugar, en especial en la última década, en la sociedad en general y al interior de las familias campesinas en particular, los que han tendido a equilibrar los roles, las oportunidades y la valoración del trabajo de hombres y mujeres. Esto se refleja en la mayor participación de mujeres y de jóvenes de los sectores rurales en la mantención de la economía familiar a través de su incorporación en los procesos de producción, de gestión o de trabajo asalariado, así como también en el notable incremento de la jefatura de hogar femenina, de acuerdo a los datos del ultimo Censo nacional.

En consecuencia, el fin de esta cartilla es contribuir a avanzar en el logro de la equidad de género, de modo que tanto los hombres como las mujeres pequeños productores agrícolas tengan iguales oportunidades de acceso y de participación en los programas e instrumentos que ofrece la institución y puedan gozar en igual medida de los beneficios que ellos generan en el mejoramiento de su calidad de vida y el incremento de sus grados de autonomía.

MARCO CONCEPTUAL

¿Qué es género?

¿Cómo son o deben ser los hombres y las mujeres en nuestra sociedad? ¿Qué tareas y responsabilidades espera la sociedad que cumplan hombres y cuáles las mujeres? ¿Qué lugares y espacios ocupan o cuáles se definen para los hombres y cuáles para las mujeres?

Responder estas preguntas nos conecta **con las ideas que tenemos acerca de lo que se cree deben ser y hacer las mujeres y los hombres, y los lugares que se cree deben ocupar** en nuestra sociedad. Estamos hablando entonces de Género.

Cada sociedad construye, en base a las diferencias biológicas sexuales existentes entre hombres y mujeres, cómo debe ser el comportamiento masculino y femenino, los roles que deben cumplir y el lugar que deben ocupar en la familia, el trabajo, la organización y las relaciones interpersonales en general.

El concepto de Género permite reconocer que:

- existen diferentes roles, funciones y responsabilidades que la sociedad le ha asignado a hombres y mujeres (División sexual del trabajo);
- hay normas de comportamiento que se espera que desarrollen (estereotipos de género) ej. Los hombres deben ser fuertes, racionales, independientes, etc.
- se valora de manera distinta el trabajo de hombres y mujeres (jerarquización de roles)
- se establecen cierto tipo de relaciones de poder entre hombres y mujeres.

El género no es una categoría estática ni homogénea, por el contrario, está en permanente definición y cambio en tanto responde a las transformaciones económicas, culturales, sociales, políticas e históricas de una sociedad específica.

Las pautas y valores culturales de género se promueven y son transmitidos a las personas a través de la familia, la educación, la religión y los medios de comunicación entre otros, es decir, no son naturales, sino aprendidos.

En resumen:

Género se define como la construcción cultural que sobre la base de los sexos determina identidades, roles y espacios diferenciados para hombres y mujeres.

Sexo versus Género: Conceptos distintos

La diferenciación sexual entre hombres y mujeres tiene un carácter biológico, es decir, existe una serie de características físicas, anatómicas y fisiológicas, que están determinadas genéticamente y que son inmodificables y universales.

En cambio, como ya se mencionó, las diferencias de género no son innatas, son definidas o determinadas por la sociedad y la cultura y aprendidas a través de los distintos métodos de socialización y educación de las personas por consiguiente, susceptibles de cambio conforme el desarrollo de la propia sociedad.

Con la introducción del concepto de género distinto al de sexo, se puede explicar las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, no como una cuestión "natural", inherente a cada sexo, sino como un fenómeno social, cultural y modificable.

Sexo	Género
Biológico	Cultural
Innato	Aprendido socialmente
No cambia	Es modificable
Es universal	Varía en cada cultura

Ejemplo: La capacidad de amamantar a los hijos es una **diferencia fisiológica** entre hombres y mujeres. Pero el que las mujeres tengan la responsabilidad exclusiva de cuidar a los hijos después de nacidos (cambiar pañales, darle mamadera, hacerles aseo, etc.) es una **diferencia de género.**

La primera no se puede modificar, la segunda sí. De hecho, hay países en los cuales el Sistema de Seguridad Social ha establecido que la función de cuidado del recién nacido debe ser compartida por hombres y mujeres y por lo tanto a los hombres se les da también un permiso de postnatal.

En Chile se ha avanzado en estas materias. Para el caso de cuidado por enfermedad grave de las hijas/os, puede ser asumido por la madre o el padre[3] y lo mismo en el caso de enfermedad grave con riesgo de muerte (cáncer terminal, accidente, etc.), hasta los 18 años[4]

[3] Art.199 del Código del Trabajo

[4] Art.199 bis, op. Cit.

¿Qué es el Enfoque de Género?

La incorporación del enfoque de género permite evaluar las necesidades diferenciadas y el impacto que produce en hombres y mujeres, la aplicación de políticas, medidas legislativas, el desarrollo de los programas o estudios, la ejecución de proyectos u otro tipo de acciones.

Más concretamente, es un marco de análisis para determinar las diferencias entre hombres y mujeres en el uso y utilización del poder, de los recursos y de los beneficios e identificar la discriminación, desigualdad y exclusión de alguno de ellos, que pretende justificarse en sus diferencias biológicas.
En el contexto del quehacer de INDAP, el Enfoque de Género debe ir incorporado en el diseño, de los instrumentos, en la implementación y en la evaluación, considerando las relaciones de género que establecen los integrantes de una unidad productiva campesina para asumir roles y decisiones vinculadas con los procesos de producción y reproducción.
El Enfoque de Género también nos sirve para analizar el impacto de estas relaciones y formas de división del trabajo en la unidad productiva en relación a las exigencias y naturaleza del negocio agrícola específico.
Por ejemplo: romper la barrera de que el hombre es quien trabaja la tierra y la mujer se queda cocinando en la casa.

Al incorporar el Enfoque de Género en las labores de INDAP, se debiera considerar en todo proyecto productivo, los conocimientos y capacidades técnicas y laborales de las personas que participan, así como también identificar los roles que realizan o pueden realizar los sujetos que conforman las unidades productivas familiares (empresas individuales o las empresas asociativas) .

¿Por qué cuando se busca la equidad entre hombres y mujeres se focalizan las acciones en las mujeres?

Los resultados de diversos estudios en Chile[5] muestran que las mujeres se encuentran en nuestra sociedad en una situación desventajosa y asimétrica con relación a los hombres, lo que la ha llevado a ser, permanentemente, sujeto de subordinación, discriminación y exclusión.

Cuando se analiza una situación desde el enfoque de género se identifica y diferencia lo que sucede con hombres y mujeres y luego se centra la mirada en quien presenta mayores desventajas, las que en genera resultan ser mujeres.

Ejemplos de situaciones desventajosas para las mujeres:

- Los salarios que reciben por el mismo trabajo son un 30% más bajos.
- Sus actividades económicas son principalmente una extensión de sus roles tradicionales de género, ej. parvularia, servicios de aseo, enfermeras, trabajadoras de casas particulares, etc. Estas actividades son menos valoradas en la sociedad y por lo tanto menos remuneradas.
- Generalmente, no son propietarias de la tierra
- Las mujeres no son dueñas de los derechos de agua y por lo tanto participan escasamente en las organizaciones de regantes[6].

Estas problemáticas son comunes a gran parte de la población femenina. Las desigualdades entre varones y mujeres se expresan de diferentes maneras y con distinta intensidad de acuerdo a la clase social, la pertenencia étnica y religiosa o el grupo etáreo al que pertenezcan.

[5] CEPAL: "Las mujeres chilenas en los 90. Hablan las cifras". Santiago de Chile, 2000

[6] Según datos de INDAP solo el 2,7% de los usuarios de crédito de enlace para las obras de la Ley de Riego son mujeres.

INDAP, considerando la situación desventajosa de la mujer campesina, ha implementado algunos programas de discriminación positiva que corresponden a acciones focalizadas que facilitan a un grupo de personas, en este caso mujeres, que parten de una situación de desventaja, para avanzar en el acceso a iguales oportunidades. Ejemplos de esto son los Programas INDAP-PRODEMU, los concursos de proyectos de inversión para mujeres y el apoyo a las Mesas de Mujer rural.

¿Por qué el Estado adopta el enfoque de género?

La situación desventajosa y asimétrica en que se encuentran a las mujeres respecto a los hombres, en los distintos ámbitos de la sociedad, especialmente en la esfera económica obliga al Estado y a sus instituciones a ejercer un rol en la promoción de la equidad de género lo cual requiere un cambio en los patrones tradicionales de distribución de los roles y responsabilidades de género

Esta tarea no es sólo necesaria de abordar desde un punto de vista ético, sino también desde la perspectiva de hacer más eficiente, eficaz y sostenible los resultados de las políticas, programas e instrumentos.

Es un desafío del Estado contribuir a que las relaciones que establecen hombres y mujeres integrantes de la sociedad sean más de complementación que de dominación o subordinación de uno por el otro, y la distribución de los distintos roles sea más equitativa, de manera de empezar a abandonar la tradicional división sexual del trabajo, según la cual la mujer es la responsable exclusiva de actividades como el cuidado de los hijos, el aseo del hogar, la alimentación familiar, etc., invisibilizando su trabajo y aporte a la economía del grupo familiar, en tanto que el hombre es el proveedor y es el único responsable de la generación de ingresos para la mantención del hogar, por lo cual la sociedad le asigna a su trabajo un mayor valor.

¿Por qué adoptar el enfoque de género en la acción de INDAP?

Las políticas y programas de desarrollo agrícola, en general, han tendido a ser, diseñadas y ejecutadas sin hacer mayor diferencia entre hombres y mujeres, con lo que se reproducen roles existentes y se perpetúen las desigualdades.

Al incorporar el Enfoque de género se busca modificar esta situación y garantizar que los intereses, demandas, necesidades y capacidades de mujeres y hombres sean contemplados a la hora de formular y llevar adelante una acción de desarrollo. De esta forma, el Estado contribuye a modificar las relaciones existentes, promoviendo políticas de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Para INDAP la aplicación del enfoque de género debiera contribuir a hacer más eficaz, eficiente y sustentable la implementación de sus políticas e instrumentos ya que éste implica considerar:

a) las capacidades actuales y potenciales de los usuarios y usuarias de los servicios.

b) los tiempos y horarios reales de los sujetos que participan y gestionan las unidades productivas, los negocios y las empresas, los que están determinados por los roles que desempeñan.

c) las necesidades, problemas y expectativas de hombres y mujeres productores campesinos

d) las especificidades culturales de los individuos usuarios/as actuales o potenciales de los servicios

Todo lo cual permitirá focalizar mejor las acciones (asesorías, participación en proyectos, capacitaciones, etc.) e integrar a todos los sujetos (hombres y mujeres) que puedan contribuir al mejor desempeño de sus sistemas productivos y de sus negocios.

Esto implica que es necesario centrar la atención en los sujetos hombres y mujeres que participan y gestionan los negocios silvoagropecuarios, más que en el predio, en el suelo, etc.

En resumen, la aplicación del Enfoque de Género en INDAP permite:

- Contribuir a lograr más eficiencia y eficacia en sus políticas.
- Abrir la posibilidad de modificar roles.
- Contribuir a un mejor manejo de la realidad.

Tipos de Roles

Tipos de Roles

Tipos de Roles

Los roles de género son las funciones y responsabilidades, deberes y derechos que, hombres y mujeres van aprendiendo desde la más temprana edad. Estos roles son asignados por el grupo son ejercidos por las personas, según éstas se asuman como hombres o como mujeres.

Ejemplo 1: Las mujeres tradicionalmente cuidan a los/as hijos/as, hacen comida, etc.; los hombres realizan los trabajos mecánicos y cargan objetos pesados.
Ejemplo 2: En Africa la albañilería se considera "trabajo de hombres". En la India el mismo trabajo es "trabajo de mujeres".

Los roles se clasifican en:
Roles Reproductivos que son aquellas tareas y responsabilidades que se desarrollan dentro del hogar para la reproducción biológica de la fuerza de trabajo y de la cultura y se asocian por ejemplo a la alimentación de la familia, el cuidado de los/as niños/as, la limpieza de la casa y de la ropa, rara vez se le considera "trabajo real", es intensivo, no remunerado y casi siempre de responsabilidad exclusiva de mujeres y niñas;

Roles Productivos que son aquellas tareas orientadas a la producción de bienes y servicios para el consumo y el comercio realizado por mujeres y hombres, es remunerado en efectivo o en bienes.

En la mayoría de las culturas el trabajo productivo se divide en tareas de hombres (arado, trabajo con maquinaria, etc.)y tareas de mujeres (sembrado, limpias, procesado de leche, etc.); y

Roles Socio-culturales que son las actividades en la comunidad o esfera pública, tales como la participación en agrupaciones de agricultores, Centros de Apoderados, reuniones religiosas, actividades políticas locales, etc.

Los roles de género permean todas las actividades humanas. Al identificar los roles que cada cual realiza podemos determinar en forma específica:

a) las actividades cotidianas y la distribución del tiempo de cada individuo, tanto dentro como fuera del hogar, la carga de trabajo diario y la disponibilidad o posibilidad de participación en los servicios y apoyos ofrecidos, etc.

b) el desarrollo de habilidades y destrezas actuales y potenciales asociadas al ejercicio de los roles. Por ejemplo las mujeres ejercen la función de administrar el presupuesto del hogar, por lo tanto han desarrollado una habilidad para estas tareas (toma de decisión frente a recursos escasos, elaboración de presupuesto, capacidad de ordenar, etc.). La identificación de estas capacidades puede ser aprovechadas en los negocios familiares o asociativos.

¿Qué son las Relaciones de Género?

Se denomina relaciones de género al sistema de relaciones personales y sociales que se establecen entre hombres y mujeres en una sociedad específica, partiendo por su núcleo básico: la familia, y que determinan el acceso de mujeres y hombres al poder y a los recursos materiales o una determinada posición en la sociedad, así como también su participación en la toma de decisiones.

Las relaciones entre hombres y mujeres pueden transitar entre la jerarquización, es decir que uno esté subordinado al otro, que en general es lo que sucede con las mujeres en las distintas sociedades y las relaciones de colaboración y respeto a la autonomía entre ambos géneros, que es la situación deseable.
En la práctica, las relaciones de género entre los miembros de las familias campesinas debieran ser el foco de atención de las políticas y acciones que apuntan a la equidad entre hombres y mujeres.

4. ELEMENTOS A CONSIDERAR PARA HACER UN ANALISIS DE GENERO EN INDAP

Las relaciones de género y la distribución de roles al interior de las familias y empresas campesinas tiene un impacto en:

a) la forma cómo se organizan y administran los negocios.
b) las funciones y roles productivos y de gestión que realizan o pueden realizar sus integrantes;
c) las estrategias de generación de ingresos que se deciden;
d) los resultados de las intervenciones propuestas.

Por lo tanto, afectan directamente los procesos de competitividad agrícola, eficiencia, integración al mercado, desarrollo tecnológico, gestión comercial, etc., porque están asociados con una mejor articulación de los recursos (tiempo, mano de obra), de los roles (gestión, producción, asociatividad) que desarrollan los integrantes del hogar y de las capacidades de cada uno (administrativas, técnicas, etc.)

Para hacer un análisis de género en INDAP, se requiere, en primer lugar, Identificar los roles y en segundo lugar, identificar las relaciones de Género antes mencionadas.
Esto implica a nivel operativo y de diagnóstico hacer análisis comparativos de las situaciones que atañen a hombres y mujeres y centrarse en las diferencias y desigualdades.
La identificación de las desigualdades entre hombres y mujeres antes de las intervenciones que genera un proyecto o programa, permite estimar y evaluar el posible efecto de dichas acciones en ese sentido.

Las intervenciones técnicas (incluidos los incentivos a las inversiones asociadas a los proyectos, capacitaciones, asesorías, etc.) afectan las relaciones de género, ya sea contribuyendo a mantener las mismas situaciones existentes, o bien contribuyendo a mejorar o empeorarlas.

En síntesis, INDAP puede intervenir modificando los siguientes aspectos:

- Valorar el trabajo de las mujeres.
- Abrir vías de acceso a recursos productivos para las mujeres: incentivos a la inversión, crédito, asesorías técnicas y capacitación
- Promover el acceso de las mujeres a niveles de toma de decisiones y cargos de dirección.
- Promover relaciones de mayor equidad en los roles y responsabilidades entre hombres y mujeres dentro de la unidad productiva.

Cuadro Comparativo

Sociedad tradicional	Sociedad a la que se desea llegar
■ Se mantienen los roles tradicionales de género donde: - La mujer es la responsable de actividades como el cuidado de los hijos, el hogar, la alimentación familiar, la producción de la huerta, etc - El hombre asume como el proveedor responsable exclusivo de la generación de ingresos fuera del hogar.	■ Tanto hombres como mujeres asumen distintas tareas en los aspectos productivos y reproductivos (tareas y responsabilidades dentro del hogar, que se asocian a la alimentación de la familia, el cuidado de los niños (as), limpieza de la casa y de la ropa) ■ Se reconocen y respetan estos roles
■ Relaciones poco equitativas para las mujeres	■ Hombres y mujeres tienen iguales oportunidades de acceso, de participación de los beneficios que otorga el desarrollo ■ Relaciones más equitativas entre mujeres y hombres
■ Se invisibiliza el aporte económico de las mujeres.	■ Se hace visible el aporte económico y productivo de la mujeres.
■ Participación de hombres en los espacios públicos, en cargos de poder y en toma de decisiones	■ Hombres y mujeres participan en espacios públicos, en cargos de poder y en la toma de decisiones.

5.- CONCLUSION

La incorporación del enfoque de género en INDAP debiera llevar a generar una mayor equidad en el acceso y participación de sus clientes, hombres y mujeres, en sus instrumentos y servicios, de modo que puedan gozar de los beneficios que éstos generan.

A nivel institucional debería contribuir a mejorar la eficacia, la eficiencia y la sustentabilidad de las acciones desarrolladas, es decir, al mejoramiento en el desempeño de los negocios y empresas agrícolas y en consecuencia de la calidad de vida de las familias campesinas

Para esto INDAP deberá:

A nivel de diagnóstico:

- Reconocer la diversidad de necesidades e intereses de hombres y mujeres.
- Identificar los roles y las relaciones de género de los hombres y mujeres que participan en los instrumentos y programas de INDAP.
- Visibilizar el aporte económico y productivo de la mujer.

A nivel de intervención:

- Dar respuesta a la diversidad de intereses y realidades de hombres y mujeres.
- Promover el cambio de los roles y responsabilidades de género hacia una mayor equidad.
- Valorar el aporte económico de la mujer.
- Abrir vías de acceso a recursos productivos para las mujeres: incentivos a la inversión, crédito, asesorías técnicas y capacitación.
- Promover el acceso de las mujeres a niveles de toma de decisiones y cargos de dirección.

Una sociedad que da espacio y responsabilidades a los hombres en la vida de familia y en la casa, así como espacio y responsabilidades a las mujeres en la vida colectiva y pública, es una sociedad con mayores índices de democracia, mejor aprovechamiento de los recursos humanos, lo que conlleva a un mejor desempeño económico, y más apropiación por parte de la sociedad de sus propios procesos.

Instituto de Desarrollo Agropecuario
Agustinas 1465
Santiago de Chile
Fono (56 - 2) 690 8000 - Fax. (56 - 2) 690 8019
www.indap.cl
indap@indap.cl

MAYAL