



# Política de Equidad de Género

Instituto de Investigaciones Agropecuarias

## Contenido

Presentación	3
I. Definiciones	5
II. Antecedentes Generales	8
II.1. Contexto Internacional sobre Género y Políticas Públicas	8
II.2. Equidad de Género en Chile y la Agricultura	11
II.3. Brechas de Género en I+D en Chile	17
III. Diagnóstico de Equidad de Género en INIA	21
IV. Política de Equidad de Género para INIA	27
IV.1. Declaraciones Estratégicas	27
IV.2. Modelo de Gobernanza	29
IV.3. Implementación	31
V. Referencias	33

## Presentación

Las mujeres son sujetos de derecho con las mismas capacidades y posibilidades que los hombres. Para que el país pueda desarrollarse de modo equitativo es preciso eliminar las causas y los efectos de la discriminación de género. Hoy en día, la perspectiva de género es parte fundamental del quehacer diario de las sociedades modernas y ha pasado a ser una dimensión que transversaliza las políticas públicas.

Los temas de género están en sinergia con patrones culturales asentados a través de los años en las sociedades, por esto es un gran desafío avanzar en políticas que permitan generar mayor equidad de oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres.

La equidad de género corresponde al establecimiento de un conjunto de medidas que permiten compensar las desventajas históricas que les impiden a hombres y mujeres disfrutar por igual de los beneficios del desarrollo y tener un acceso igualitario a las decisiones, las oportunidades y el poder.

En INIA, y como un espejo de lo que socialmente ocurría hace más de cincuenta años atrás en el sector agropecuario, la mayor proporción de los trabajadores y trabajadoras de INIA eran hombres en el pasado, mientras que las mujeres ocupaban en su mayoría cargos administrativos. Dicha situación era el reflejo de la cultura de la época, con baja participación de la mujer en el mercado laboral, que además se exacerbaba en zonas rurales por la tradición agrícola.

Sin embargo, y con el correr de los años, las mujeres han adquirido un rol mucho más participativo, lo que también ha permeado a nuestra Institución. En la actualidad, las mujeres representan el 34 % del total de los trabajadores de la institución, cumpliendo múltiples roles.

Las diversas miradas y capacidades que aportan las mujeres que forman parte

del Instituto nos entregan una visión más amplia y completa para enfrentar los desafíos del sector agroalimentario, es por ello que conseguir instaurar equidad de género al interior de INIA es un compromiso que debemos asumir todos los miembros de la institución. Esto se traduce en incorporar la perspectiva de género en nuestra cultura organizacional, forma de pensar, y en las conductas cotidianas en el trabajo. Así, la equidad de género es parte de los pilares que deben guiar nuestro futuro.

La presente política se elaboró considerando los antecedentes recopilados en las distintas instancias en las que INIA ha participado en materia de género a lo largo del país, como los Comité Regionales de Igualdad de Oportunidades coordinados por el Ministerio de Agricultura, y recoge las inquietudes levantadas por los propios trabajadores y trabajadoras del Instituto. Además, considera las opiniones de los grupos de interés con quienes la Institución se vincula dentro del sector agroalimentario y en la sociedad.

Agradecemos a todos/as las personas que participaron de este proceso de elaboración y revisión. Esta política será el marco que oriente las conductas y quehaceres de INIA en materia de equidad de género. Sólo de esta manera estaremos realizando una contribución real al cambio cultural que nuestra sociedad necesita en este ámbito.

## I. Definiciones<sup>1</sup>

**Análisis de género:** Análisis de un proceso o fenómenos que consiste en el examen de las funciones que desempeñan respectivamente los hombres y las mujeres y que abarca temas clave como la división del trabajo basada en el género (también conocido como división sexual del trabajo), las actividades productivas y reproductivas, el acceso a los recursos y los beneficios y el control sobre los mismos, y los factores socioeconómicos y ambientales que afectan a hombres y mujeres de manera diferenciada.

**Brecha de género:** Una disparidad evidente entre mujeres y hombres en términos de valores, actitudes y variables como tendencias de votación, acceso al poder y posiciones económicas.

**Brecha Salarial:** Son las diferencias en las remuneraciones que perciben hombres y mujeres derivadas de su género, por funciones semejantes o similares, desempeñadas bajo contextos asimilables. Ello deriva por la valoración errónea del trabajo masculino como superior al de las mujeres, sólo basado en prejuicios.

**Conciencia de Género:** El compromiso de colocar las necesidades y prioridades de las mujeres en el campo de la planificación del desarrollo, y diseñar y analizar programas y proyectos contemplando los distintos efectos que pueden tener para hombres y mujeres. Esta conciencia supone entender que las mujeres deben tener igual participación que los hombres en las consultas sobre el diseño y la ejecución de políticas y proyectos de desarrollo.

**Discriminación:** Diferenciación en el trato hacia una persona por motivos que no tienen nada que ver con el mérito individual.

**Discriminación por razón de género:** Cualquier distinción, exclusión o restricción que se haga en función de roles y normas establecidas socialmente para los géneros y que impiden que una persona, ya sea hombre

---

<sup>1</sup> Definiciones obtenidas del Glosario de Género de la Dirección del Trabajo (2019). Ver en [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-116605\\_recurso\\_3.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-116605_recurso_3.pdf)

o mujer, pueda ejercer plenamente sus derechos humanos.

***División del trabajo basada en el género:*** La división del trabajo basada en patrones de socialización de género. Esto ha llevado a que ciertas funciones o tareas sean consideradas tradicionalmente como trabajo de mujeres y otros como trabajo de hombres.

***Equidad:*** Tratamiento justo e imparcial hacia todas las personas con independencia de su género, clase, raza, grupo étnico, religión, discapacidad, edad o preferencia sexual. Equidad, al igual que el adjetivo justo, es un término subjetivo y no significa necesariamente igualdad.

***Equidad de género:*** Imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres. La equidad de género reconoce que las mujeres y los hombres tienen necesidades y poderes diferentes y que estos deben ser identificados y abordados de manera que se rectifique el desequilibrio entre ambos. Por ende, para alcanzar la igualdad de género puede ser necesario instrumentar programas y políticas que estén dirigidos específicamente a las mujeres.

***Género:*** Concepto que remite a las diferencias socialmente determinadas que existen entre hombres y mujeres, que varían según las épocas y que difieren enormemente de una cultura a otra y dentro de una misma cultura. A diferencia de características biológicamente determinadas (sexuales), el género se refiere a comportamientos y valores aprendidos y expectativas adquiridas para satisfacer una imagen de masculinidad o feminidad. El género también es una variable socioeconómica y política que se utiliza para analizar las funciones, responsabilidades, limitaciones y oportunidades de las personas. Los términos género y mujeres no son sinónimos.

***Identidad de Género:*** Percepción que tiene una persona de sí misma como ser masculino o femenino, o sentido de pertenencia a uno u otro género. La manera en que una persona percibe su propio género. La identidad de

género es la sexualidad con la cual una persona se identifica psicológicamente o con la cual se define a sí mismo. La identificación de género como un derecho promueve la diversidad sexual y un desarrollo sexual saludable.

***Igualdad:*** Situación en la que todos tienen exactamente la misma medida, cantidad, monto o número que los demás y todos son afectados de igual manera. No es sinónimo de equidad.

***Igualdad de género:*** Reconocimiento de que la mujer y el hombre deben disfrutar de los mismos derechos y tener iguales condiciones, de manera que ello les permita realizarse plenamente y desplegar todo su potencial para contribuir al desarrollo político, económico, social y cultural.

***Perspectiva de género:*** Estudios que analizan cómo los hombres y las mujeres influyen y son afectados de manera distinta por acontecimientos y procesos económicos, políticos, sociales, jurídicos y culturales.

***Sensibilidad de género:*** La capacidad de entender y considerar los factores socioeconómicos y culturales que subyacen en la discriminación de género, como la socialización de hombres y mujeres de manera que adopten ciertos comportamientos o aspiren a ciertas oportunidades, las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres y las distintas necesidades, problemas y niveles de acceso a recursos que tienen unos y otros.

***Sexo:*** Características biológicas que definen a una persona como un ser masculino o femenino al momento de nacer.

***Transversalización de género:*** Proceso mediante el cual se planifican las acciones y se evalúan las consecuencias que tienen para los hombres y las mujeres en todos los ámbitos y niveles del quehacer institucional.

## II. Antecedentes Generales

### II.1. Contexto Internacional sobre Género y Políticas Públicas

En los planos mundial, regional y nacional se han realizado múltiples iniciativas desde la década de 1960 para abordar la igualdad de género y para construir sociedades en donde las mujeres sean tanto contribuyentes como beneficiarias del proceso de desarrollo. Para promover la igualdad de género, los países han tomado medidas políticas, han evaluado su situación, han formulado estrategias y han firmado o ratificado diversos instrumentos internacionales y regionales (Arango & Corona, 2016).

Las políticas de igualdad poseen bases amplias, como los compromisos internacionales suscritos por los países. Estos acuerdos internacionales representan todos aquellos mandatos del derecho internacional público que cada Estado ha suscrito con el compromiso de cumplir y en este sentido, son numerosos en lo que a mandatos sobre la igualdad de género se refiere. La agenda de estas reuniones es amplísima y las recomendaciones y compromisos de ejecución de políticas también. Las principales convenciones y acuerdos son<sup>2</sup>:

- **Convención Interamericana sobre la Concesión de los derechos civiles a la mujer:** Firmada en marzo de 1948. Esta Convención es un acuerdo entre todos los Estados de las Américas para otorgar a las mujeres los mismos derechos civiles de los cuales ya gozaban los hombres.

- **Primera Conferencia Mundial de la Mujer (México, 1975):** En ella se declara el primer decenio de la ONU para la mujer: igualdad, desarrollo y paz. Desde entonces suceden otras tres conferencias: Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995), en las que se redactan importantes declaraciones de principios y documentos para la acción que propician un marco normativo para el cambio hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ratificados cada vez por más países en el mundo.

<sup>2</sup> Arango, M. y E. Corona. 2016. Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente. 121 p.



• **Convención contra Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):** Es adoptada por la ONU en 1979 como el instrumento internacional relativo a las mujeres más importante por ser de carácter vinculante para todos los países que lo ratifican, y su contenido está en plena vigencia en la actualidad. Su implementación se ve reforzada por su Protocolo facultativo y las medidas de revisión de cumplimiento que se llevan a cabo en cada país. Su objetivo es eliminar la discriminación contra las mujeres en el mundo. Consta de 30 artículos que contienen una amplia gama de derechos y disposiciones sobre la protección legal que deben brindar los Estados para garantizar la plena participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida en igualdad de oportunidades con los hombres.

• **La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará):** Adoptada por la Asamblea General de la OEA el 9 de junio del 1994. Este acuerdo histórico es el único instrumento legal dedicado exclusivamente a la cuestión de la violencia contra las mujeres.

• **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing:** Resultado de la “Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres: Igualdad, desarrollo y paz”. En Beijing se hace un balance de los logros alcanzados desde 1975 y consecutivamente después de las tres anteriores conferencias mundiales de ONU sobre las mujeres. La Declaración manifiesta la preocupación generalizada por los problemas de desigualdades de género y concreta los compromisos básicos de los gobiernos del mundo a partir de dos estrategias globales y consensuadas.

• **Plan de Acción de la Tercera Cumbre de las Américas (Quebec, 2001):** Específicamente aquellos que se refieren a la protección de la base ambiental, el desarrollo rural sostenible y la gestión agrícola. El Plan de Acción de la Cumbre también contiene mandatos que promueven la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad cultural como fuerzas dinamizadoras del desarrollo con equidad, y la inversión para el desarrollo de capacidades y la protección de los derechos de los pueblos indígenas y las generaciones jóvenes.

• **Agenda 2030:** Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Específicamente el ODS 5, que tiene como objetivo “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y que señala expresamente:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

• **COP23:** La Conferencia de las Partes de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático desarrollada en Bonn (Alemania, 2017), que incluyó un Plan de Acción de Género y una Plataforma de Pueblos Indígenas.

Respecto a la región de América Latina y el Caribe, CEPAL (2019)<sup>3</sup> sostiene que las desigualdades de género son un obstáculo para el desarrollo sostenible, y los cambios en el escenario que enfrenta la región, son una manifestación de la urgencia de avanzar decididamente hacia estilos de desarrollo que contemplan en sus cimientos la igualdad de género y la autonomía de las mujeres, así como la garantía de los derechos de todas las personas sin excepción.

Según CEPAL (2019), en los últimos años se reconocen diversos avances orientados a alcanzar una mayor igualdad de género y autonomía de las mujeres en la región de América Latina y el Caribe, en especial en lo referente a los marcos normativos e institucionales que propician el diseño e implementación de políticas en las tres dimensiones de la autonomía de las mujeres<sup>4</sup>. Se observa que el liderazgo de los mecanismos para el adelanto de las mujeres, ha sido un factor central para la implementación de estrategias de transversalización de género, en distintos sectores y niveles de los Estados, mediante el impulso de políticas y planes nacionales de igualdad de género, así como su

<sup>3</sup> Adaptado de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes (LC/CRM.14/3), Santiago, 2019.

<sup>4</sup> Las tres dimensiones son: Física, Económica y Toma de Decisiones.

articulación con los planes de desarrollo y la generación de iniciativas legislativas, programáticas y operativas a nivel nacional. No obstante, las políticas públicas de género, de forma sistemática han encontrado obstáculos, ya que el reconocimiento de las desigualdades de género como asunto público aún no cuenta con amplio consenso y legitimidad. Durante los tres últimos años el avance de estas políticas se ha vuelto aún más complejo en contextos en los que se cuestiona el sentido de lo público, el rol del Estado como garante de derechos y la importancia de las políticas públicas y sociales, y en los que los avances en materia de igualdad de género enfrentan serios cuestionamientos y peligros de retrocesos.

## **II.2. Equidad de Género en Chile y la agricultura**

La preocupación por establecer la equidad de género como objetivo de la gestión pública, se plasma en múltiples acuerdos internacionales y regionales, de los cuales los Estados han sido parte, y que han tenido como efectos la generación de políticas en todos los países de la región. Las políticas de igualdad de oportunidades implementadas en muchos países durante los últimos 20 años han apuntado a corregir los orígenes de la discriminación y a avanzar en la garantía de los derechos humanos de las mujeres a través de múltiples estrategias de intervención pública (CEPAL, 2012).

Chile no ha estado ajeno a este desafío, en particular considerando que la población en Chile está compuesta en un 51,1 % por mujeres y en un 48,9 % por hombres (ODEPA, 2020<sup>5</sup>). La estrategia de Transversalización del Enfoque de Género en Chile que se inicia formalmente a partir del año 2001, se implementa principalmente a través de instrumentos políticos y de gestión (Plan Nacional de Igualdad, Agenda Mujer, Compromisos Ministeriales, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género, etc.) y mecanismos institucionales para incorporar el género en el Estado (Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, Comisiones Ministeriales de Género, Comisiones Regionales para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, etc.) (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2019)<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> ODEPA. 2020. Ficha Nacional. Información Nacional 2020. Oficina de Estudios y Políticas Agrarias del Ministerio de Agricultura, Gobierno de Chile. Enero 2020. 17 p.

<sup>6</sup> Servicio Nacional de la Mujer. 2010. Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. La profundidad de un proceso. SERNAM 19 años de vida. 1991 - 2010.

Las agendas de género contempladas por el Gobierno de Chile en los últimos 6 años, abordan diversos aspectos que generan desigualdades en los ámbitos social, cultural, político y laboral, que comprometen a los distintos Ministerios y Servicios; así como también articulan la incorporación de criterios de equidad de género en políticas, planes y programas de los distintos sectores de la administración pública, a nivel central, regional y local <sup>7</sup>.

Como resultado de las acciones anteriores nuestro país ha experimentado avances en la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley y en la incorporación plena de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública, autonomía personal e independencia económica (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2019). Ejemplo de esto es la Ley 20.348 sobre Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres, y la Ley 20.840 o Ley de Cuotas, que obliga a los partidos políticos a presentar listas de candidatos equilibradas entre mujeres y hombres. Además, este aspecto también es considerado en el Código del Trabajo, el cual en su artículo 2° señala que los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Pese a lo anterior, las desigualdades permanecen. Por ejemplo, la situación de género en el mercado laboral de Chile muestra que, en los últimos diez años, la brecha salarial entre hombres y mujeres sólo ha disminuido 1,4 puntos porcentuales desde que se legisló la igualdad, dejando a Chile como uno de los países menos equitativos (OIT, 2019). Asimismo, según datos de la Superintendencia de Pensiones, las mujeres en Chile ganan un 12,4 % menos que los hombres por el mismo trabajo, en lo que respecta al ingreso imponible a la hora de cotizar (Superintendencia de Pensiones, 2019).

---

<sup>7</sup> Adaptado de Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. 2018. Política de Equidad de Género en Transportes. Hacia un sistema de transportes para todos y todas.

## Agricultura y mundo rural

Abordar las inequidades y desigualdades de género, y reducir las brechas que enfrentan las mujeres en la agricultura por medio de políticas, programas y acciones afirmativas que incorporen el enfoque de género, requiere conocer la situación que ellas viven cotidianamente.

En Chile, Odepa (2009)<sup>8</sup> señala que la inserción de las mujeres en la agricultura se concreta bajo tres mecanismos distintos:

1. Las mujeres que son jefas de explotaciones agropecuarias y forestales.
2. Las mujeres que aportan su mano de obra familiar a las explotaciones.
3. Las mujeres que son asalariadas agrícolas en forma permanente o temporal.

Esta misma fuente señala que la frontera que separa estos universos no es hermética. En efecto, las mujeres rurales y agrícolas son esencialmente multiactivas, tanto desde el punto de vista ocupacional como de la rama económica en la cual se desempeñan laboralmente. Es así que, frecuentemente, combinan en forma simultánea o sucesiva, actividades agrícolas asalariadas, por cuenta propia o no remunerada con actividades no agrícolas bajo condiciones diversas. Asimismo, cruzan muy fácilmente y frecuentemente la frontera que separa las activas de las inactivas. Estas combinaciones van variando según el periodo del año, su ciclo vital y otras circunstancias familiares o del entorno.

Según el estudio realizado por Qualitas Agroconsultores<sup>9</sup> por encargo de la Mesa de la Mujer Rural, e impulsado por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura (FAO), el Ministerio de Agricultura de Chile (Minagri) y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) sobre Políticas Públicas y Mujer Agrícola; esta movilidad y multipertenencia a distintas categorías dificulta mucho su dimensionamiento, dado que hay cifras muy distintas según la fuente analizada (CASEN, INE, Censo Agropecuario; Cuadro 1).

<sup>8</sup> ODEPA. 2009. Situación de las mujeres en el sector silvoagropecuario avances y desafíos pendientes en materia de equidad de género. Informe Final. Diciembre 2009. 102 p.

<sup>9</sup> Qualitas Agroconsultores (2014). Mujer Agrícola y Políticas Públicas en Chile. Informe final. 101 p.

Cuadro 1. Mujeres y Agricultura en Cifras.

Categorías	Tamaño aproximado	Tipo de Universo	Periodo y Fuente
Mujeres Rurales	1.070.000 mujeres	Viven en el medio rural	2013. Proyección INE
	419.000 mujeres	Viven en las explotaciones agropecuarias y forestales	2007. Censo Nacional Agropecuario y Forestal
	130.600 mujeres (a) <sup>10</sup>	Trabajan como mano de obra familiar en las explotaciones	2007. Censo Nacional Agropecuario y Forestal
Mujeres Productoras	80.000 mujeres	Son jefas de explotaciones	2007. Censo Nacional Agropecuario y Forestal
Mujeres asalariadas Agrícolas (b) <sup>11</sup>	133.350 mujeres	Son asalariadas agrícolas en el periodo de mayor demanda (trimestre enero-marzo)	2013. Odepa, en base a INE

Fuente: Qualitas Agroconsultores (2014).

Un resultado importante del trabajo realizado por Qualitas Agroconsultores (2014) es el dimensionamiento del tamaño de este universo: se estima que agrupa un total de 220 mil mujeres, cifra tres veces mayor que el dato arrojado por la CASEN, confirmando la invisibilidad estadística de gran parte de estas mujeres. En este contexto, se observa una clara feminización del campo, con un incremento de 10 puntos de participación de las mujeres en todas sus categorías ocupacionales, en los últimos 10 a 15 años. Estos tres atributos -invisibilidad, inclasificación y crecimiento- constituyen un enorme desafío para las políticas públicas, por cuanto obligan a una mirada y acción integral con una fuerte coordinación intersectorial (Qualitas Agroconsultores, 2014).

En Chile, según el mismo estudio, las mujeres productoras constituyen más de la mitad de las mujeres agrícolas, con 80.000 mujeres jefas de explotaciones agropecuarias y forestales, más 50.000 mujeres que aportan su trabajo como mano de obra familiar en los predios. Las explotaciones a cargo de mujeres son más pequeñas que las de los hombres, con un valor bruto de su producción y un tamaño físico que corresponde al 60-70 % de su homólogo masculino: un 97 % de ellas se clasifican como microempresarias, generan el 22 % del

<sup>10</sup> Mayores a 15 años, incluye a las mujeres jefas de explotaciones.

<sup>11</sup> Una parte de las asalariadas agrícolas (63%) tiene residencia urbana.

valor bruto de la producción agropecuario y forestal del país, poseen el 23 % de los activos y generan el 27 % del empleo familiar y asalariado.

Existen familias donde la mujer contribuye al principal proyecto predial aportando su trabajo y competencias específicas, otras donde agrega valor a los productos prediales, con casos donde desarrolla su propio negocio independiente dentro de la explotación, y otras donde vende su mano de obra como asalariada. Situaciones todas válidas, ninguna mejor que otra, que pueden cambiar según la época del año, el ciclo vital de la mujer o eventos familiares (Qualitas Agroconsultores, 2014).

Según datos de la CASEN (2015), existe una significativa brecha de la pobreza multidimensional entre mujeres rurales y urbanas, la cual asciende a un 35 % y un 18 % respectivamente. Por otra parte, sólo el 14 % de mujeres de zona rural tiene 13 o más años de escolaridad, en comparación a la zona urbana que registra un 31 % en el mismo tramo de escolaridad.

De acuerdo a cifras de INDAP, los ingresos per cápita en los hogares de sus usuarias son en promedio 30 % más bajos que los ingresos per cápita en los hogares de los usuarios. Asimismo, sólo un 13 % de las mujeres usuarias han iniciado actividades formales, en contraste con los hombres que alcanzan un 30 % de formalización, lo que conlleva una dependencia económica y mayor precariedad en términos de seguridad laboral y previsional.

Por otra parte, el empleo agrícola tanto temporal como permanente en el sector frutícola genera 571.894 empleos. En esta actividad agrícola la participación de las mujeres alcanza el 44 % con 252.872 empleos, donde su principal fuente de trabajo corresponde a la ocupación temporal con un 41 %, en tanto sólo un 3 % corresponde a ocupación permanente. Al observar la ocupación a nivel predial y de industrias frutícolas, la participación de la mujer corresponde a un 39 % y 65 %, respectivamente. De las 11.479 explotaciones de personas naturales el 18 % está en manos de mujeres y el 82 % son explotadas por hombres (ODEPA, 2019).

## Equidad de Género en el Ministerio de Agricultura (MINAGRI)

En marzo de 1999, el Ministerio de Agricultura conformó una Comisión Asesora Nacional de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres, que tiene como finalidad asesorar al Ministro/a de Agricultura, en el diseño y coordinación de un plan de acción de igualdad de oportunidades en las políticas, programas y proyectos de esta Secretaría de Estado y sus organismos relacionados (Ministerio de Agricultura, 2012).

En el año 2005 se conformaron 13 Comisiones Asesoras Regionales de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres presididas por el Secretario/a Ministerial de Agricultura (CRIOS), quienes implementaron el funcionamiento de las mismas, y tienen como objetivo asesorar al/la Seremi de Agricultura y a las autoridades de los servicios del Ministerio en cada una de las regiones, en la aplicación del Plan de Acción Nacional aprobado por la Comisión Nacional, en materias relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos regionales, y en la coordinación de las acciones relativas a la temática de género mujer y desarrollo agrícola y rural, y establecer programas de acción regionales (Ministerio de Agricultura, 2012).

En el año 2007 esta Comisión daba cuenta que, aunque las instituciones del Minagri han logrado avanzar gradualmente en el registro de información desagregada por sexo, los antecedentes evidencian que el proceso de transformación es de más largo plazo, porque su concreción lleva implícita la adopción de medidas que tocan aspectos vinculados a la cultura institucional. De allí la importancia de que los/las profesionales y equipos de trabajo comprometidos/as con la equidad de género, asuman un rol activo para incentivar e impulsar este proceso (Ministerio de Agricultura, 2007)<sup>12</sup>.

Actualmente, el Ministerio de Agricultura de Chile ha iniciado un proceso que busca contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de

<sup>12</sup> Comisión de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Agricultura. 2007. Indicadores de género para la gestión pública en el sector silvoagropecuario. FAO y Gobierno de Chile. 70 p.



bienes y servicios públicos, y fortalecer la capacidad de los Servicios del MINAGRI para desarrollar políticas públicas de género.

Para el periodo 2018-2022, MINAGRI ha priorizado los siguientes ejes de acción:

1. Informar y difundir la prevención de todo tipo de violencia en contra de la mujer rural.
2. Visibilizar a la mujer rural como un real aporte al desarrollo del sector silvoagropecuario.
3. Fomentar la asociatividad, mejorando el acceso a nuevos mercados.
4. Promover e incentivar el acceso a todo tipo de información.

### **Equidad de Género en el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI)**

Recientemente este Ministerio presentó la hoja de ruta para la construcción de una Política de Género para el sistema científico, tecnológico y de innovación del país, con el objetivo de avanzar hacia un sistema nacional de producción de conocimiento sin brechas de género y contribuir al cambio cultural necesario para evitar y corregir inequidades.

Dentro de las primeras medidas que implementará este Ministerio se encuentran la creación de un observatorio de datos en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación con enfoque de género, la implementación de acciones para potenciar estudios de género en distintas disciplinas, fomentar redes entre investigadoras y la implementación de acciones afirmativas en los instrumentos de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) para aumentar la equidad de género.

### **II.3. Brechas de género en I+D en Chile**

Según el Informe “Género, Educación y Trabajo” de Comunidad Mujer (2016), el aumento de participación de mujeres en los diferentes niveles educaciona-

les, no se ha traducido en un aumento similar en la participación de mujeres en la fuerza de trabajo científica y tecnológica. Se continúan replicando en el sistema de ciencia y tecnología inequidades similares a las encontradas en otros ámbitos de la economía, entre las que destacan aquellas relacionadas al avance de las mujeres en las carreras y profesiones ligadas a la ciencia y tecnología, sobre todo en puestos y roles de liderazgo en el quehacer científico y tecnológico (Bonder, 2015). Entre los países latinoamericanos, Chile se encuentra entre aquellos con menor participación femenina con solo un 32 %.

Las mujeres en ciencia y tecnología se enfrentan no solo a un techo de cristal (obstáculos visibles o invisibles que les impiden acceder a los puestos superiores de la escala profesional), sino también a lo que se denomina suelo pegajoso, concepto usado en la literatura especializada para describir las dificultades que tienden a mantener a las mujeres en los niveles más bajos de la pirámide organizacional (CEPAL, 2013).

### **Mujeres en Carreras Científicas<sup>13</sup>**

A pesar de que, según datos de la UNESCO, América Latina y el Caribe se encuentra entre las regiones con mayor participación de mujeres investigadoras en el sistema científico y tecnológico (44 %), superado solamente por Asia Central (47 %), se replican en el sistema de ciencia y tecnología inequidades similares a las encontradas en otros ámbitos de la economía; entre las cuales destacan aquellas relacionadas al avance de las mujeres en las carreras y profesiones ligadas a la ciencia y tecnología, sobre todo en puestos y roles de liderazgo en el quehacer científico y tecnológico (segregación vertical), y la presencia desigual de mujeres en las diferentes áreas de conocimiento (segregación horizontal; Bonder, 2015).

### ***Segregación vertical***

Para Chile, datos de la Encuesta Nacional sobre Gastos y Personal en I+D, confirman que aún no se logra una distribución equitativa de los roles de trabajo en Investigación y Desarrollo. Se estima que en 2014 solamente 32 % de los Investigadores/as eran mujeres a nivel nacional, mientras la participación

<sup>13</sup> Adaptado de Diagnóstico Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación en Chile (Conicyt, 2017).

femenina en posiciones inferiores, como Personal Técnico y de Apoyo y Otro Personal de Apoyo alcanzó a 43 % y 49 % respectivamente.

Esta información se complementa con evidencia de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT), que debido a un aumento de la variedad de los programas y concursos que ofrece, ha experimentado un fuerte incremento de la participación femenina, esto medido como cantidad de proyectos (o becas) liderados por mujeres sobre el total de proyectos, pero con una participación desigual en los diferentes concursos (CONICYT, 2016).

Una revisión más detallada de los instrumentos de financiamiento que ofrece CONICYT, indica además que existe una diferencia importante en la participación de mujeres según tamaño de los proyectos financiados por el concurso. En general, se puede apreciar una disminución de la participación de mujeres en proyectos de mayor tamaño, relacionados generalmente a un aumento de las responsabilidades asociados a la dirección del proyecto, y, en consecuencia, al avance en la carrera científica.

Es importante señalar que la participación de mujeres como investigadoras responsables de la dirección de proyectos adjudicados en concursos Regular de FONDECYT se ha mantenido alrededor del 24 %. Así, a pesar de la fuerte inversión en becas, el cambio etario aún es limitado y viene acompañado solamente por un leve aumento en la participación femenina en concursos FONDECYT Regular, por lo que aún no hay suficiente evidencia para sostener que un cambio generacional, por sí solo, permita avanzar hacia una mayor equidad de género.

Cuando se estudia el tamaño y la composición de los equipos de investigación, conformados por investigadores/as responsables y co-investigadores/as queda en evidencia que los equipos liderados por mujeres son levemente más grandes y contienen en promedio más mujeres en la composición del equipo. Las diferencias de tamaño de equipo por sexo se mantienen cuando se analiza por áreas de conocimiento OECD para el conjunto de los concursos, con

excepción de las ciencias agrícolas y ciencias médicas.

### **Segregación horizontal**

Existe baja presencia de mujeres investigadoras en las áreas de las ciencias naturales e ingeniería y tecnología, cuando se compara con otros países de la región (Cuadro 2).

Cuadro 2. Participación femenina por área de conocimiento en países de América Latina (%).

PAÍS	CIENCIAS NATURALES	INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
Chile	27%	19%
Colombia	32%	21%
El Salvador	36%	19%
Costa Rica	37%	31%

*Fuente: Bonder (2015).*

Asimismo, una revisión de la participación de mujeres como investigadora responsable de los proyectos adjudicados por disciplina en el concurso del Programa FONDECYT de CONICYT 2016, muestra que se mantiene la segregación horizontal durante la carrera científica, con mayor presencia de mujeres en las áreas ciencias médicas y de la salud y ciencias sociales y poca presencia en ingeniería y tecnología y ciencias naturales.

### **Brecha salarial**

De acuerdo a un estudio realizado por CONICYT, se concluye que las diferencias entre hombres y mujeres se hacen evidentes sobre todo en las primeras etapas de la carrera académica, donde coinciden mayores demandas profesionales con demandas familiares que tradicionalmente recaen en mayor medida sobre las mujeres.

La carrera científica tradicional, basada en un modelo masculino que exige una alta movilidad geográfica, dedicación, disponibilidad y flexibilidad en

términos de tiempo y horarios, así como una productividad científica ininterrumpida y altamente competitiva, impone importantes barreras para el avance y la retención de mujeres en carreras científicas. La conciliación de familia y trabajo es entonces percibida como uno de los principales obstáculos para la carrera científica por mujeres académicas en programas de Doctorado en ciencia, tecnología ingeniería y matemáticas (Berlien *et al.*, 2016). Asimismo, existe evidencia que sugiere que las mujeres –en mayor medida que sus pares hombres– deben “optar” entre la carrera científica y la familia, retrasando el avance en su profesión u optando por abandonarla completamente (CEPAL, 2013; Berlien *et al.*, 2016).

En consecuencia, la menor participación de mujeres en instancias más avanzadas de la carrera investigativa se asocia a las incompatibilidades mencionadas anteriormente, en particular al inicio de la carrera de investigación y formación, que impacta en que las mujeres abandonen o retrasen su carrera científica en mayor medida que los hombres y, que en un proceso acumulativo, generan desventajas para las mujeres en competencia por puestos importantes en el desarrollo de su carrera (Yáñez, 2016).

### **III. Diagnóstico de Equidad de Género en INIA**

INIA realiza esfuerzos para considerar la participación equitativa de las mujeres en todos los espacios laborales, aunque hasta ahora no ha tenido una política o declaración estratégica específica en materia de equidad de género que permita asegurar la implementación de estas iniciativas a todo nivel en la institución.

No obstante, se pueden identificar acciones específicas realizadas para promover la equidad de género. Por ejemplo, en los procesos de reclutamiento y selección, puesto que INIA no ofrece una división del trabajo por razones de género. También en cuanto a remuneraciones, dado que a una misma formación y experiencia laboral de los trabajadores y trabajadoras no se aprecian inequidades de género al interior de la Institución.

Destaca en este orden, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de INIA actualizado el año 2019, el cual fue redactado con lenguaje inclusivo de género<sup>14</sup>, y establece el procedimiento de reclamo especial por infracción al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten el mismo trabajo en la Institución (Título XXIII, artículos 88° al 94°).

Este Reglamento, tiene como objetivo dar a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de INIA las obligaciones, prohibiciones y derechos, así como también las faltas y sanciones en las que se puede incurrir. En él se declara explícitamente que INIA garantizará la no discriminación por razones de raza, color, género, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social (Título IV, artículo 8°).

Otros aspectos a destacar que considera el Reglamento antes señalado, en cuanto a promover y asegurar la equidad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres, son los procedimientos para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual y acoso laboral (Título XI y Título XII).

Por otra parte, también destacan las campañas internas que se han realizado a partir del año 2019, con el objetivo fomentar el respeto, la valoración e igualdad de oportunidades para las mujeres, e incorporar este aspecto en la cultura institucional. En este sentido, en marzo de 2019, y con motivo del Día Internacional de la Mujer, INIA realizó un homenaje a todas sus trabajadoras publicando un brochure en el que se destacó a 28 de ellas por ser el fiel reflejo del trabajo y los valores que representan al Instituto. Asimismo, a inicios del 2020, se lanzó en redes sociales la campaña institucional “Nuestras Mujeres”. En esta oportunidad se publicaron cápsulas audiovisuales de 27 mujeres destacadas de INIA en las que se muestra su labor diaria y se reconoce su importante que-hacer para el logro de los objetivos del Instituto.

---

<sup>14</sup> Aplicado según Lenguaje Inclusivo de Género en el Ministerio de Agricultura: Algunas consideraciones básicas para Fomentar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Comisión de Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Agricultura (2012).

INIA participa en el Comité de Igualdad de Oportunidades (CIO) del Ministerio de Agricultura, tanto a nivel central como en las regiones, con representantes institucionales en cada Comité Regional de Igualdad de Oportunidades (CRIO).

INIA además contribuye al cumplimiento de los compromisos ministeriales de Igualdad de Género 2018 – 2022, específicamente al de visibilizar a la mujer rural como un real aporte al desarrollo del sector silvoagropecuario. Para ello, INIA realiza acciones que permiten destacar la participación y contribución de la mujer rural en las actividades de capacitación y transferencia tecnológica realizadas por el Instituto. Durante el año 2019, 24.359 mujeres participaron en actividades de extensión lideradas por INIA, equivalente al 42 % del total de asistentes.

Algunos desafíos en materia de género comentados por trabajadores y trabajadoras de INIA son<sup>15</sup>:

- Considerar aspectos de equidad de género en la plana directiva de la Institución.
- Capacitaciones en igualdad de género para todas las trabajadoras y trabajadores.
- Incluir enfoque de género en los procesos de reclutamiento y selección laboral.
- Incluir enfoque de género en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras.
- Sensibilizar sobre igualdad de género al interior de INIA.
- Consolidar el enfoque de género en la cultura institucional.
- Fomentar el respeto, la valoración e igualdad de oportunidades para la equidad de género.
- Promover a las mujeres trabajadoras destacadas de INIA fuera de la organización (por ejemplo, postularlas a premios externos, etc.).
- Promover la participación de mujeres trabajadoras de INIA en instancias que requieren representación institucional (por ejemplo, mesas de trabajo,

---

<sup>15</sup> Información obtenida a partir de reuniones y conversaciones con los equipos de trabajo, reuniones directivas y sindicatos.

comisiones, directorios, etc.).

- Instaurar el lenguaje inclusivo al interior de INIA (documentos, celebraciones, saludos, etc.).

Algunos desafíos en materia de género comentadas por el público objetivo, socios estratégicos y sociedad son<sup>16</sup>:

- Considerar la equidad de género en actividades de difusión organizadas por INIA (por ejemplo, en paneles de discusión, expositores, etc.).
- Considerar la equidad de género en Consejo INIA y en los Consejos Asesores Externos de los Centros Regionales.
- Destacar la participación y contribución de la mujer y la mujer rural en las actividades de capacitación y transferencia tecnológica.
- Generar actividades especiales para la mujer y la mujer rural.
- Considerar equidad de género en el material de difusión utilizado por la institución (imágenes, videos, etc.).
- Instaurar el lenguaje inclusivo en el material de capacitación, extensión y difusión.

### **Datos de INIA desglosados por género <sup>17</sup>**

- INIA registra un total de 1.019 trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo, de los cuales el 66 % son hombres y el 34 % son mujeres.
- De acuerdo a la organización interna, las trabajadoras que cumplen funciones administrativas, independientemente del área de trabajo en que se desempeñan <sup>18</sup>, corresponde a un 66 %, mientras que los trabajadores y trabajadoras agrícolas cuenta con una mayor participación de hombres (84 %).

Menores diferencias de participación por género se observan en los trabajadores y trabajadoras que cumplen funciones como profesionales y profesionales de apoyo, aunque la participación de hombres sigue siendo mayor. En el primero existe un 41 % de participación de mujeres, mientras que en los/las

<sup>16</sup> Información obtenida a partir de la retroalimentación recibida por el entorno a través de distintos medios (presencial, reuniones, email, redes sociales, entre otros).

<sup>17</sup> Cifras al 30.01.2020.

<sup>18</sup> En INIA se identifican las siguientes áreas de trabajo: I+D+i, Administración y Finanzas, Producción, Soporte y Gestión Directiva.



profesionales de apoyo se registra un 43 %.

- Respecto a la distribución por género en las dependencias de INIA, destaca en participación femenina la Dirección Nacional y el CRI<sup>19</sup> INIA Tamel Aike, con un 55 % y 47 %, respectivamente. Las mayores brechas se registran en los CRIs INIA Carillanca, INIA Quilamapu-Raihuén e INIA Rayentué, con una participación masculina del 72 %, 71 % y 69 %, respectivamente. Los demás Centros Regionales de Investigación tienen una participación masculina que fluctúa entre un 53 % y 65 %.

Lo anterior se refleja de igual forma en las macrozonas territoriales. En las cinco macrozonas la participación de mujeres es inferior a la de los hombres en una proporción que va entre un 29 % en el Centro Sur y un 42 % en la macrozona Austral. Las macrozonas Norte, Centro y Sur tienen una participación femenina de 35 %, 36 % y 31 % respectivamente.

- En el área de trabajo de I+D+i, el 32 % del total de trabajadores y trabajadoras corresponde a investigadoras y extensionistas, el 46 % corresponde a mujeres que se desempeñan como profesionales de apoyo, técnicos y ayudantes de investigación, y el 22 % restante se desempeña en unidades de apoyo a la gestión de I+D+i en donde participan mujeres de todos los estamentos que cumplen labores administrativas, de soporte, de gestión y operaciones del campo.

- En el ámbito de investigación y extensión, el 54 % de las mujeres posee formación de postgrado (MSc. o Ph.D./Dr.).

- De acuerdo al registro de proyectos que INIA ejecuta en el ámbito de I+D+i, el año 2019 las mujeres lideraron el 46 % del total de proyectos.

- En cuanto a la adjudicación de proyectos de I+D+i en fuentes de financiamiento competitivas externas, en el año 2019, el 29 % fueron adjudicados por equipos de trabajo dirigidos por mujeres y apalancaron más de MM\$4.517.

---

<sup>19</sup>CRI: Centro Regional de Investigación.

- Mujeres en posiciones de liderazgo tales como cargos directivos, jefaturas y coordinaciones nacionales, alcanzan una participación del 40 % sobre el total de las personas que ocupan dichos cargos dentro de la institución.
- En las directivas de las organizaciones sindicales presentes en INIA, la participación de mujeres alcanza al 31 %.
- Respecto a las instancias de representación institucional, tales como mesas, comisiones, comités, entre otros, INIA participa en a lo menos 37 a lo largo del país. En estas actividades, del total de personas que participa representando a INIA, el 40 % corresponde a mujeres.
- En el Consejo de INIA, se tiene una participación de mujeres equivalente al 30 %, y en los Consejos Asesores Externos que se constituyen en los centros regionales de INIA, prevalece la participación de hombres en un 88 % del total de los consejeros.
- En cuanto a las actividades de extensión, difusión y capacitación, en promedio, un 40 % de quienes asisten a nuestras actividades son mujeres.

De acuerdo a los antecedentes presentados, se visualiza que el INIA tiene el desafío de disminuir y/o eliminar la inequidad de género al interior de la institución y en las acciones con las que el INIA se vincula con su entorno y sociedad. Para abordarlo, se requiere incorporar el enfoque de género de manera transversal en la institución, a través de mecanismos que logren su implementación en todo el actuar del INIA.

Para avanzar en este camino, la Institución, y quienes la conforman, deben estar ciertos y reconocer que la implementación de esta política de género es un proceso de cambio a largo plazo que requiere una transformación de paradigmas.

## **IV. Política de Equidad de Género para INIA**

Una política tiene al menos tres componentes básicos: definición del problema, objetivos e instrumentos (Arango & Corona, 2016). A continuación, el detalle de estos componentes para esta política:

### **IV.1. Declaraciones estratégicas**

Esta Política de Equidad de Género está estructurada a partir de la detección del problema y un objetivo general, cuyo alcance está delimitado a una dimensión interna o institucional y una dimensión externa asociada al entorno y sociedad.

La dimensión interna o institucional, se refiere a la gestión interna del INIA. Implica cambios que permitan generar espacios laborales más equitativos para los trabajadores y trabajadoras, a lo largo de todo su ciclo de vida laboral, independientemente de su cargo y/o función.

La dimensión externa, se refiere a las distintas acciones de vinculación del INIA hacia el entorno e involucra a los distintos públicos objetivos. Esto resulta fundamental, toda vez que el INIA establece relaciones funcionales y de largo plazo con los distintos actores relacionados con el fin de desarrollar I+D+i, extensión y transferencia tecnológica que responda a las necesidades actuales y futuras del desarrollo agroalimentario sostenible, y generar impacto en la sociedad.

#### **Problema**

Inequidad de género detectada al interior de la institución y en las acciones con las que el INIA se vincula con su entorno y sociedad.

#### **Objetivo General**

Disminuir la inequidad de género al interior de la institución y en las acciones con las que el INIA se vincula con su entorno y sociedad.

## **Objetivos Estratégicos**

1. Promover la equidad de género al interior del INIA como un pilar de desarrollo institucional.
2. Asegurar condiciones equitativas en los espacios laborales y en las oportunidades de acceso a puestos de trabajo.
3. Fomentar el liderazgo y representatividad institucional con equidad de género.
4. Generar información institucional con enfoque de género, actualizada y transparente.
5. Instaurar la equidad de género en las acciones con las que el INIA se vincula con el entorno y sociedad.

## **Lineamientos Estratégicos**

De acuerdo a los objetivos estratégicos, se definen los siguientes lineamientos de largo plazo para implementar esta Política, dar seguimiento y evaluarla.

### **Lineamiento 1: Promover la equidad de género**

Este lineamiento tiene como propósito realizar las acciones pertinentes para la difusión, sensibilización, formación y capacitación de los trabajadores y trabajadoras de INIA en torno a la equidad de género.

### **Lineamiento 2: Oportunidades y espacios laborales igualitarios**

Este lineamiento tiene como propósito realizar las acciones pertinentes para que los procesos de reclutamiento y selección aseguren equidad en cuanto al género, así como también en la etapa de ingreso e inducción a los trabajadores y trabajadoras. Considera también acciones para que se asegure la equidad en los espacios laborales.

### **Lineamiento 3: Liderazgo y Representatividad**

Este lineamiento tiene como propósito realizar las acciones pertinentes para fomentar los liderazgos institucionales con equidad de género, así como también la representatividad de la institución en las distintas instancias fuera de INIA, tanto en los ámbitos técnicos como estratégicos.

#### **Lineamiento 4: Información y Transparencia**

Este lineamiento tiene como propósito realizar las acciones pertinentes para que la institución cuente con información actualizada y transparente para la toma de decisiones en cuanto a equidad de género.

#### **Lineamiento 5: Vinculación con el entorno y sociedad**

Este lineamiento tiene como propósito realizar las acciones pertinentes para que las actividades con las que el INIA se vincula hacia el entorno y sociedad faciliten la equidad de género. Esto involucra actividades técnicas que se ofrecen a los públicos objetivo, así como también en instancias directivas y estratégicas. Para actividades con financiamiento de fuentes concursables externas, la implementación de este ámbito estará supeditada a las normas de dichas fuentes.

### **IV.2. Modelo de Gobernanza**

La política de equidad de género de INIA requiere de un modelo de gobernanza que permita guiar su implementación, seguimiento y evaluación.

Este modelo considera la generación de un Comité de Equidad de Género (CEG), compuesto por Encargados/as de Lineamientos Estratégicos (ELE) y Representantes Regionales de Equidad de Género (RREG).

**Comité de Equidad de Género (CEG):** Será presidido por el Subdirector/a Nacional de I+D+i, y estará conformado por los Encargados/as de Lineamientos Estratégicos (ELE) y Representantes Regionales de Equidad de Género (RREG).

Contará con una Secretaría Técnica que levantará las actas y realizará seguimiento a la implementación del plan anual de trabajo. Esta Secretaría Técnica estará a cargo de el/la representante de INIA ante el Comité Nacional de Igualdad de Oportunidades de la Subsecretaría de Agricultura (nivel central).

Quien presida el Comité convocará a las sesiones del CEG a través de la Secre-

taría Técnica. En cada sesión participarán todos quienes componen el Comité, y otros que podrán participar en calidad de asesores o invitados, de acuerdo a lo solicitado por el Presidente/a del Comité.

El Director/a Nacional del Instituto es el responsable de aprobar y velar por la implementación del plan de acción asociado a la implementación de la presente Política de Equidad de Género, que le proponga este Comité, así como también las modificaciones a la misma y de disponer los recursos que sean pertinentes.

Cualquier estrategia que se elija, será justificada y preparada por el CEG, para la aprobación del Director/a Nacional del INIA.

**Encargados de Lineamientos Estratégicos (ELE):** Para la implementación de cada uno de los Lineamientos Estratégicos, el CEG nombrará un Encargado/a para cada lineamiento, el cual velará por el desarrollo y cumplimiento de las actividades contempladas en el plan de trabajo anual en equidad de género. Los ELE asesorarán permanentemente a la Presidencia del CEG, mientras cumplan este rol.

**Representantes Regionales de Equidad de Género (RREG):** Corresponde a los representantes regionales ante el Comité Regional de Igualdad de Oportunidades (CRIO). Estos son nominados por la Dirección Regional, y serán los responsables de la implementación de las acciones necesarias para el cumplimiento de las metas establecidas por el CEG. Tienen el rol de punto focal o enlace de cada Centro Regional de INIA en materia de equidad de género. A través de estos representantes se canalizará al CGE los requerimientos, información e inquietudes que emanen de las distintas dependencias de INIA.

De acuerdo a lo anterior, en esta política se han establecido los responsables y roles de quienes son parte del modelo de gobernanza de la misma. Las responsabilidades recaen sobre los cargos respectivos.

### IV.3. Implementación

La presente Política se dará a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras del INIA, utilizando los distintos mecanismos presenciales y virtuales que el Instituto posee para las comunicaciones internas; así como también cada Director/a Regional y participantes del Comité de Equidad de Género lo socializará al interior de la organización.

Para dar respuesta a los desafíos institucionales en la materia, se ha definido la implementación de esta Política con visión 2030, y un plan de acción de mediano plazo (PMP), para el periodo 2020 – 2024 (Cuadro 3). Este PMP será evaluado anualmente para implementar las mejoras que sean detectadas por el Comité de Equidad de Género.

Cuadro 3. Plan de Acción de Mediano Plazo para la implementación de la Política de Equidad de Género de INIA.

Objetivo	Lineamiento	Actividad	Meta (año de logro)				
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
OE 1: Promover la equidad de género al interior del INIA como un pilar de desarrollo institucional.	LE 1. Promover la equidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Diagnostico Institucional de equidad de género</li> <li>· Plan de difusión y sensibilización en equidad de género</li> <li>· Incorporación del lenguaje inclusivo.</li> <li>· Plan de capacitación.</li> </ul>	●				
			●	●	●	●	●
			●	●			
				●	●	●	
OE 2: Asegurar condiciones equitativas en los espacios laborales y en las oportunidades de acceso a puestos de trabajo.	LE 2: Oportunidades y espacios laborales igualitarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Equidad de género en procesos de reclutamiento y selección.</li> <li>· Enfoque de género en el proceso de inducción.</li> <li>· Equidad de género en la adecuación de equipos, maquinarias y elementos de protección personal.</li> </ul>	●				
			●				
					●	●	●

Objetivo	Lineamiento	Actividad	Meta (año de logro)				
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
OE 3: Fomentar el liderazgo y representatividad institucional con equidad de género.	LE 3: Liderazgo y Representatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción de la equidad de género en cargos directivos y de representación institucional.</li> <li>- Plan de formación y capacitación en liderazgo.</li> <li>- Fomento de actividades para destacar la equidad de género en la Institución.</li> </ul>	●	●	●	●	●
OE 4: Generar información institucional con enfoque de género, actualizada y transparente.	LE 4: Información y Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generación de información con enfoque de género.</li> <li>- Actualización permanente del diagnóstico institucional en materia de equidad de género.</li> <li>- Generación de indicadores.</li> <li>- Reportes sobre el Plan Anual de trabajo.</li> <li>- Diagnóstico INIA para optar a la certificación de la Norma Chilena 3262 para la Gestión de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.</li> </ul>	●	●	●	●	●
OE 5: Establecer acciones de vinculación con el entorno y sociedad, basados en la equidad de género, de acuerdo a factibilidad.	LE 5: Vinculación con el entorno y sociedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción de la equidad de género en el Consejo INIA y Consejos Asesores Externos de CRI.</li> <li>- Promoción de la equidad de género en las actividades de difusión (por ej. Paneles, expositores, etc.)</li> <li>- Realización de actividades de difusión, capacitación y extensión con equidad de género.</li> <li>- Implementación de lenguaje inclusivo en material de difusión y capacitación, otros.</li> <li>- Contribución al cumplimiento de los compromisos Ministeriales en equidad de género.</li> <li>- En licitaciones, favorecer la contratación de empresas proveedoras que tengan políticas de equidad de género.</li> </ul>	●	●	●	●	●



## V. Referencias

Arango Restrepo, Maria, E. Corona Vargas. 2016. Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente. 121 p. [En línea] [<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260891>]. Consultado enero 2020.

Berlien, K., H. Franken, P. Pavez, P., D. Polanco, P. Varela. 2016. Mayor Participación de las Mujeres en la Economía Chilena. Santiago: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño – Isónoma Consultorías Sociales Ltda. 276 p. [En línea] <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2016/05/Estudio-Incorporacion-Mujer-.pdf>. Consultado diciembre 2019.

Bonder, G. 2015. Hacia la Innovación de la Educación Científica y Tecnológica con Enfoque de Género. Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina. UNESCO. [En línea] <https://spark.adobe.com/page/w6txD/>. Consultado diciembre 2019.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2012. Matriz de Análisis para la identificación de políticas justas de igualdad de género. 12 p. [En línea] <https://oig.cepal.org/es/politicas-justas/matriz-analisis-la-identificacion-politicas-justas-igualdad-genero>. Consultado enero 2020.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2013. Mujeres en la economía digital: Superar el umbral de la desigualdad. XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Naciones Unidas. 158 p. [En línea] [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/16561/S2013579\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/16561/S2013579_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Consultado diciembre 2019.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2014. Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. Libros de la CEPAL N°130. Santiago, Chile. 130 p. [En línea]  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf)  
. Consultado enero 2020.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2019. La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes. 224 p. [En línea]  
[https://www.cepal.org/es/publicaciones/45032-la-autonomia-mujeres-escenarios-economicos-cambiantes?utm\\_source=CiviCRM&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=20200127\\_seleccion\\_genero](https://www.cepal.org/es/publicaciones/45032-la-autonomia-mujeres-escenarios-economicos-cambiantes?utm_source=CiviCRM&utm_medium=email&utm_campaign=20200127_seleccion_genero). Consultado enero 2020.

Comunidad Mujer. 2016. GET: Género, educación y trabajo. [En línea]  
<http://informeget.cl/wp-content/uploads/2018/07/Informe-GET-2016.pdf>  
Consultado enero 2020.

CONICYT. 2016. Participación Femenina en Programas de CONICYT 2001-2015. CONICYT. 54 p. [En línea]  
<https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/An%C3%A1lisis-de-la-Participaci%C3%B3n-Femenina-en-Programas-de-CONICYT-2001-%E2%80%93-20151.pdf>. Consultado enero 2020.

CONICYT. 2015. Política Institucional de Equidad de Género en Ciencias y Tecnología. Periodo 2017 - 2025. 35 p. [En línea]  
[https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Politica-Institucional-Equidad-de-Genero-en-CyT-Periodo-2017\\_2025.pdf](https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Politica-Institucional-Equidad-de-Genero-en-CyT-Periodo-2017_2025.pdf). Consultado noviembre 2019.

CONICYT. 2017. Diagnóstico Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación en Chile. 58p. [En línea]  
[https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Diagnostico-Equidad-de-Genero-en-CTI-MESA-CONICYT\\_2017.pdf](https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Diagnostico-Equidad-de-Genero-en-CTI-MESA-CONICYT_2017.pdf). Consultado noviembre 2019.

CONICYT. 2017. Género y Políticas Públicas en Ciencia, Tecnología e Innovación. 24 p. [En línea]  
<https://conicyt.cl/gendersummit12/wp-content/uploads/2017/12/Paula-Astudillo-genero-en-conicytv3.pdf>. Consultado enero 2020.

Dirección del Trabajo. 2019. Glosario de Género de la Dirección del Trabajo. 12 p. [En línea] [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-116605\\_recurso\\_3.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-116605_recurso_3.pdf)  
Consultado febrero 2020.

Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA). 2016. Política de Género. 8 p. [En línea]  
[http://intranet.iica.int/es/system/files/politica\\_de\\_genero\\_2016.pdf](http://intranet.iica.int/es/system/files/politica_de_genero_2016.pdf).  
Consultado noviembre 2019.

Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA). Sin fecha. Estrategia: Género y mujeres rurales en el desarrollo en el desarrollo agrícola y los territorios rurales. Dirección de Cooperación Técnica. 11p.

Ministerio de Agricultura. 2007. Comisión de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Agricultura. 2007. Indicadores de género para la gestión pública en el sector silvoagropecuario. FAO y Gobierno de Chile. 70 p.

Ministerio de Agricultura. 2012. Lenguaje Inclusivo de Género en el Ministerio De Agricultura. Algunas consideraciones básicas para Fomentar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Comisión de Igualdad de Oportunidades. 23 p. [En línea]  
<http://bosques.ciren.cl/bitstream/handle/123456789/26727/1437573496Manuallenguajeinclusivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Consultado enero 2020.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. 2019. Cuenta Pública 2018. 39 p. [En línea]  
[https://cdn.digital.gob.cl/filer\\_public/ca/17/ca17d7b2-b8ca-432c-b3a1-1fa02e6e358c/8\\_minmujer-f.pdf](https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ca/17/ca17d7b2-b8ca-432c-b3a1-1fa02e6e358c/8_minmujer-f.pdf). Consultado enero 2020.

Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. 2018. Política de Equidad de Género en Transportes. Hacia un sistema de transportes para todos y todas. 70 p. [En línea]

[https://www.mtt.gob.cl/wp-content/uploads/2018/06/Politica\\_Equidad\\_Genero\\_Transportes.pdf](https://www.mtt.gob.cl/wp-content/uploads/2018/06/Politica_Equidad_Genero_Transportes.pdf). Consultado enero 2020.

Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA). 2009. Situación de las mujeres en el sector silvoagropecuario avances y desafíos pendientes en materia de equidad de género. Informe Final. Diciembre 2009. 102 p.. [En línea]

<https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2009/12/MujerSectorSilvoagropecuario.pdf>. Consultado febrero 2020.

Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA). 2019. Agro Género. Boletín N°18. Noviembre 2019. 2p. [En línea]

<https://www.odepa.gob.cl/publicaciones/documentos-e-informes/agrogenero-no18-noviembre-de-2019>. Consultado enero 2020.

Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA). 2020. Ficha Nacional. Información Nacional 2020. Oficina de Estudios y Políticas Agrarias del Ministerio de Agricultura, Gobierno de Chile. Enero 2020. 17 p. [En línea]

<https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2020/02/Ficha-Nacional-2020.pdf>. Consultado febrero 2020.

Organismo Internacional del Trabajo (OIT). 2019. La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: El camino hacia la igualdad salarial. [En línea]

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf) . Consultado diciembre 2019.

Qualitas Agroconsultores (2014). Mujer Agrícola y Políticas Públicas en Chile. Informe final. 101 p. [En línea]

[https://www.indap.gob.cl/docs/default-source/descargas-agricultura-familiar-campesina/qualitasac\\_2014\\_mujeragricolainforme.pdf?sfvrsn=2](https://www.indap.gob.cl/docs/default-source/descargas-agricultura-familiar-campesina/qualitasac_2014_mujeragricolainforme.pdf?sfvrsn=2) . Consultado febrero 2020.

Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). 2010. Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. La profundidad de un proceso. SERNAM 19 años de vida. 1991 – 2010. Sin número de páginas.

Superintendencia de Pensiones. 2019. [En línea] [www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl). Consultado enero 2020.

Yáñez, S. 2016. Trayectorias laborales de mujeres en ciencia en tecnología: Barreras y desafíos. Un estudio exploratorio. FLACSO Chile. [En línea] <http://www.flacsochile.org/publicaciones/trayectorias-laborales-de-mujeres-en-ciencia-y-tecnologia/>. Consultado diciembre 2019.

