

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁴ Statistical Package for the Social Sciences.

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

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

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

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

PARTICIPACIÓN EN PROCESO DE EVALUACIÓN POR INSTITUCIÓN SEGÚN SEXO

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

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

PARTICIPACIÓN SEGÚN CARGO

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

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

PARTICIPACIÓN SEGÚN CARGO Y SEXO

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

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

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

ROTACIÓN DE CARGOS

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

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

PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE CAPACITACIÓN DE GÉNERO

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

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

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

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

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

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

PARTICIPACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN DE GÉNERO

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

UNIVERSO: Personas que participaron en ASEG y otros cursos.

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

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

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

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN CURSOS SEGÚN INSTITUCIÓN

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

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

3.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS SEGÚN OBJETIVOS ESPERADOS

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

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

APORTE DEL ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

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

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

¿CUÁL ES EL APOORTE DEL ANÁLISIS DE GÉNERO ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

APORTE DE LAS HERRAMIENTAS ENTREGADAS EN EL TALLER

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MOTIVACIONES PARA PARTICIPAR EN EL TALLER

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

UNIVERSO: Todas las acciones propuestas, respuesta multivariada.

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

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

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

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

UNIVERSO: Todas las sugerencias, respuesta multivariada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FORMAS DE DIFUNDIR EL ENFOQUE EN INSTANCIAS LOCALES Y REGIONALES

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

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

UNIVERSO: Personas que contestaron que SI difunden.

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

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

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

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

MOTIVOS POR LOS QUE NO DIFUNDE

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

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

EXISTENCIA DE INSTANCIAS DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA ABORDAR TEMÁTICA DE GÉNERO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

UNIVERSO: Personas que sí han establecido vínculos de cooperación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SUGERENCIAS PARA LOGRAR METAS MINISTERIALES RESPECTO DEL GÉNERO

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

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

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

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

3.2.4 Sugerencias para futuras capacitaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

UNIVERSO: Todas las sugerencias, respuesta multivariada.

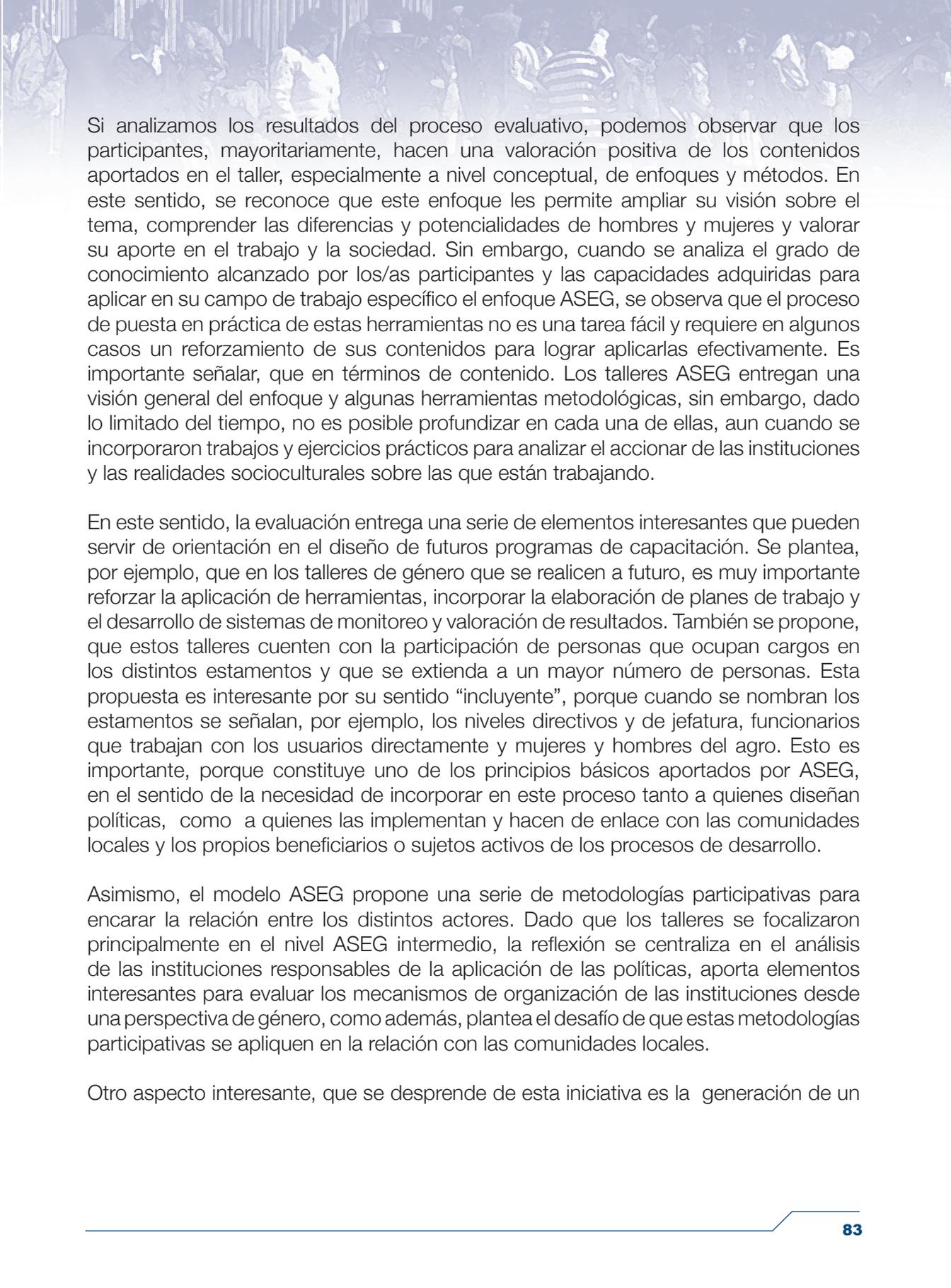
4. CONCLUSIONES FINALES

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

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

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

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

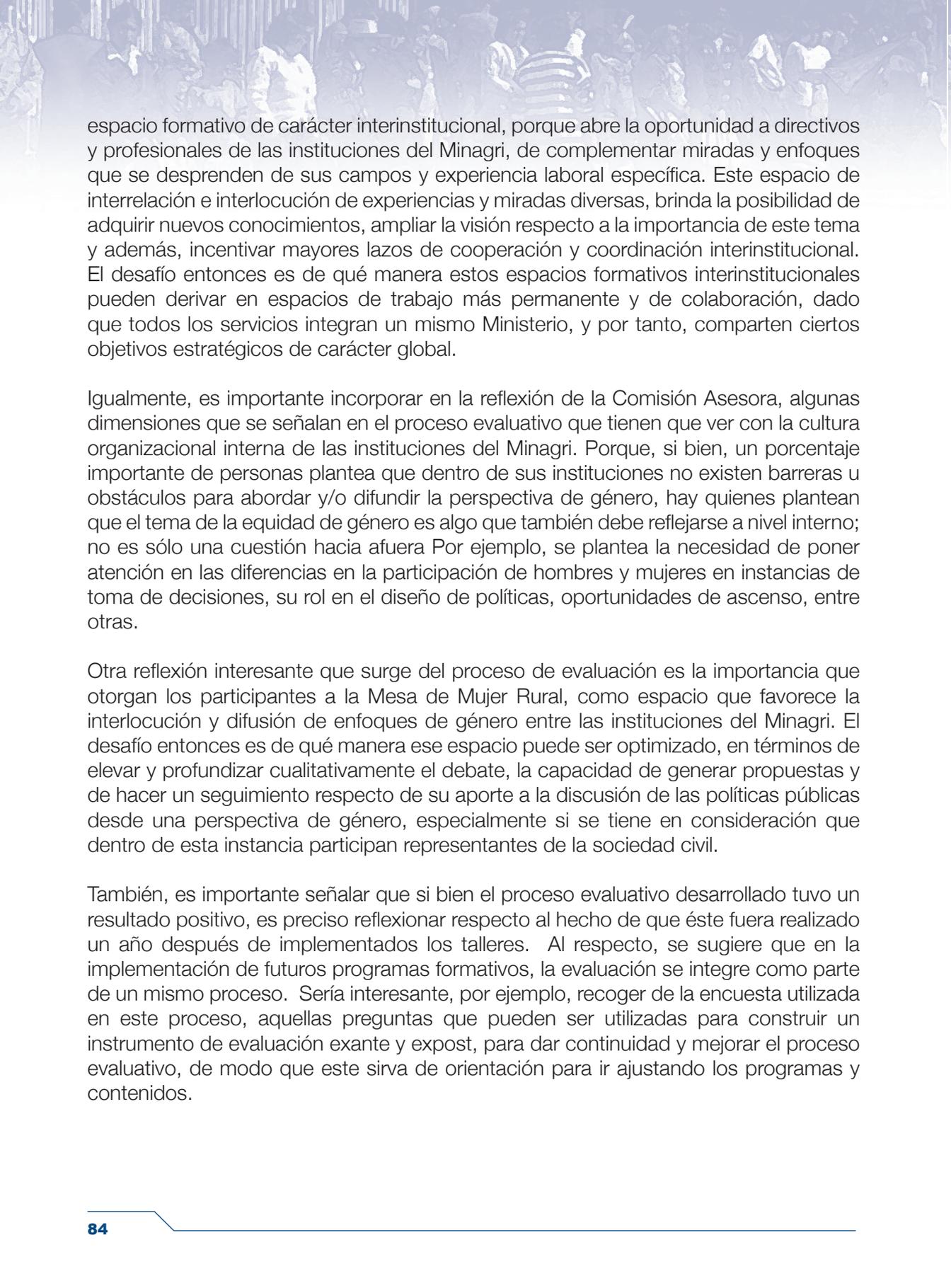


Si analizamos los resultados del proceso evaluativo, podemos observar que los participantes, mayoritariamente, hacen una valoración positiva de los contenidos aportados en el taller, especialmente a nivel conceptual, de enfoques y métodos. En este sentido, se reconoce que este enfoque les permite ampliar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

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

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

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

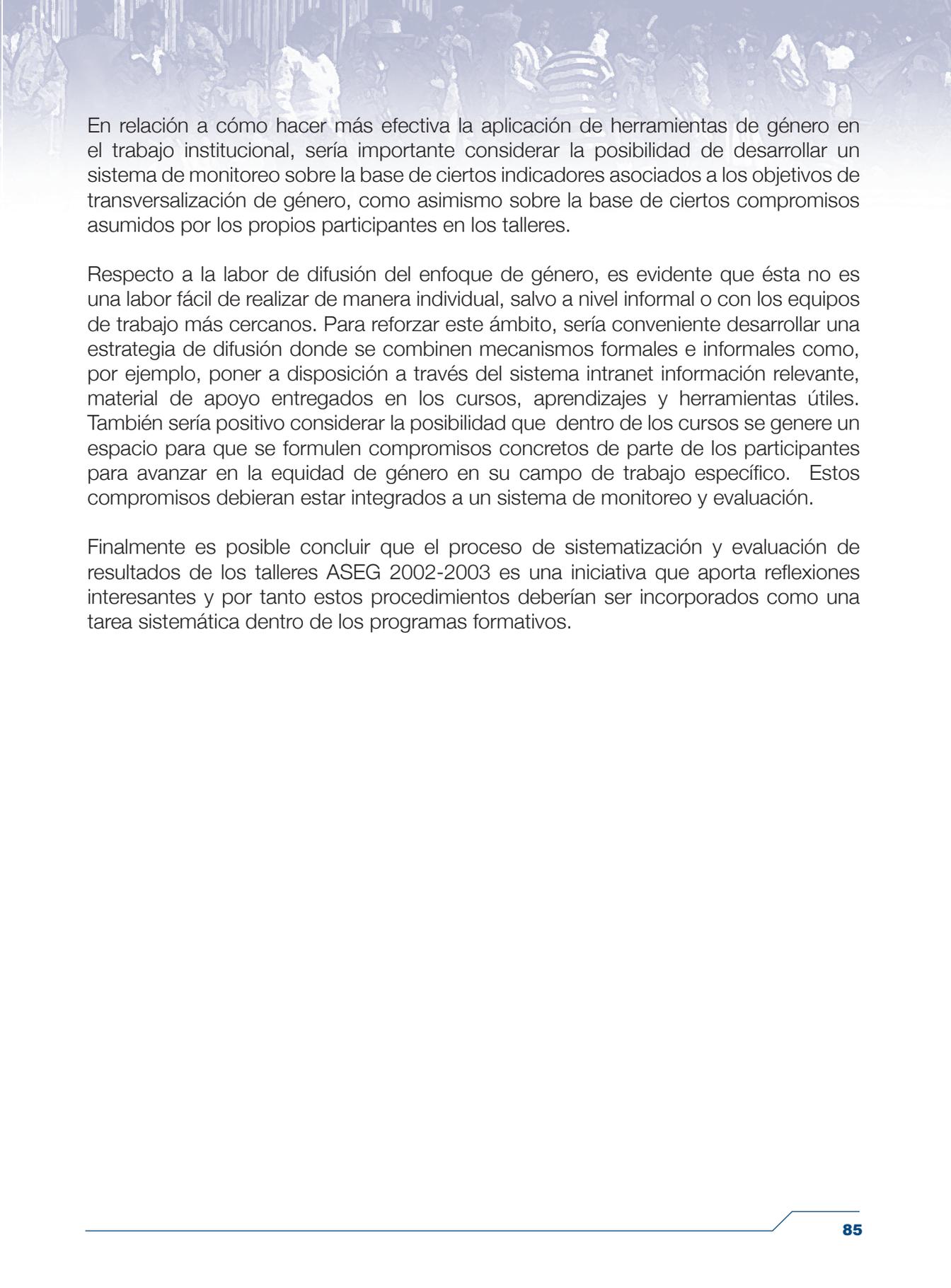


espacio formativo de carácter interinstitucional, porque abre la oportunidad a directivos y profesionales de las instituciones del Minagri, de complementar miradas y enfoques que se desprenden de sus campos y experiencia laboral específica. Este espacio de interrelación e interlocución de experiencias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

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

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

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



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

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

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