



INFORME DIAGNÓSTICO DE BRECHAS DE GÉNERO



Humana Consultores
Diciembre 2023

<i>ESTRUCTURA DEL INFORME DIAGNÓSTICO DE BRECHAS DE GÉNERO</i>	3
<i>ANTECEDENTES</i>	4
<i>CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL</i>	5
<i>CONCEPTOS CLAVES</i>	6
<i>CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS</i>	9
<i>NIVEL I: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SGIGC</i>	13
A. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN, CON SU VISIÓN, MISIÓN Y VALORES.....	13
B. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN.....	16
C. DIFERENCIAS QUE ESTABLECE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS CUANDO SE DIRIGE A MUJERES O A HOMBRES	17
D. CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS/AS.....	19
E. PERCEPCIONES Y NECESIDADES DEL PERSONAL EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN.....	26
a. Focus Group.....	26
b. Encuestas de Sesgos y Estereotipos de género	31
c. Entrevistas	53
<i>NIVEL II: DIAGNÓSTICO DE GÉNERO</i>	56
EJES TRANSVERSALES.....	56
A. Capacitación en Género.....	56
B. Tratamiento de reclamos.....	56
C. Infraestructura	57
D. Comunicación Interna y externa.....	57
E. Proveedores/as	58
EJES ESPECÍFICOS.....	59
F. Reclutamiento y selección de personal.....	59
G. Participación en cargos de jefatura y toma de decisión (alta dirección, dirección y jefaturas intermedias) 60	
H. Desarrollo de carrera.....	61
I. Acceso a la capacitación	62
J. Prácticas de remuneración y compensación	63
K. Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad....	64
L. Prevención y/o detección del acoso laboral, sexual y VIF	64
M. Salud Integral.	64
<i>ANÁLISIS DE PERCEPCIONES DE GÉNERO Y RESUMEN IBB DE GÉNERO</i>	65
<i>ANÁLISIS COMPARATIVO</i>	72
<i>PLAN DE ACCIÓN E INDICADORES A SEGUIR</i>	74
A. SUGERENCIAS DE INDICADORES.....	76

ESTRUCTURA DEL INFORME DIAGNÓSTICO DE BRECHAS DE GÉNERO

El presente informe especifica la metodología a utilizar, plan de trabajo, incluyendo cuestionarios y pautas que serán aplicadas en el levantamiento de la información, para el diagnóstico de género a realizar en INDAP (Instituto de desarrollo Agropecuario).

El diagnóstico y la identificación de inequidades, brechas y barreras (IBB) de género, está realizado en referencia las exigencias que solicita la Norma Chilena 3262 – 2021 de Igualdad de Género y Conciliación de la de la Vida Laboral, Familiar y Personal, el cual se basa en la Norma Chilena de Igualdad de Género: 3262 (NCh3262 en adelante).

El objetivo del diagnóstico es identificar las brechas de género existentes al interior del INDAP a través de un estudio mixto: descriptivo y cuantitativo, cuya principal fuente son una serie de variables e indicadores organizacionales. De esta manera, la estructura interna del presente informe, así como las variables a considerar siguen las exigencias de la NCh3262-2021.

ANTECEDENTES

Es frecuente que las organizaciones señalen que en materia de género no hay discriminación y que hombres y mujeres gozan de las mismas condiciones y oportunidades; vale decir que las políticas, medidas y procedimientos existentes son “neutros”. Sin embargo, la neutralidad en cuanto a condiciones y oportunidades para funcionarios y funcionarias hace invisible las diferencias de género, cuya base se encuentran en la división sexual del trabajo, que alude a la “división social de tareas basada en las construcciones culturales adjudicadas a hombres y mujeres, a partir de la cual, los hombres han tenido, primordialmente, el rol de proveedor de la familia y la mujer el rol de reproductora, responsable del hogar y de la crianza de los/as hijos/as” (PNUD, 2010). Por tanto, al no hacer visible este factor de base y la forma en que condiciona y diferencia la experiencia laboral de hombres y mujeres, se pueden reforzar estereotipos, roles, identidades y relaciones de género desiguales.

Por otro lado, es también frecuente que, al realizar el diagnóstico de género, aparezcan brechas, desigualdades y prácticas discriminatorias que hasta entonces no se habían identificado. En la mayoría de los casos esto obedece a falta de conocimiento sobre el enfoque de género o a la tendencia de seguir haciendo lo que siempre se ha hecho, sin considerar el impacto diferenciado que podrían tener determinadas medidas y prácticas sobre mujeres y hombres.

Finalmente, y en la lógica de un sistema de gestión, la elaboración del diagnóstico organizacional en igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere datos e indicadores cualitativos y cuantitativos para identificar y analizar las brechas, posibles mecanismos y prácticas que resultan discriminatorias, así como posibles acciones que la institución se encuentre o haya llevado a cabo en esta materia.

En términos generales, entenderemos los indicadores como medidas de comparación en relación con una norma o estándar, adoptados convencionalmente y cuyo uso se generaliza a través del convencimiento de las y los usuaria/os, tanto del ámbito social, como económico y político, de que son útiles para evaluar los cambios sufridos por el objeto de análisis. De ahí que un indicador no sólo debe sostenerse en la rigurosidad de su cálculo, sino en la credibilidad y confianza que tenga para sus usuarios/as acerca de su capacidad para medir lo que se pretende (CEPAL, UNIFEM, UNPFA, 2006. En Inmujeres, 2011)

Es fundamental combinar indicadores cualitativos y cuantitativos, ya que los indicadores cuantitativos pueden instalar mitos en torno a los avances logrados en un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación.

Es ampliamente reconocido el crecimiento sostenido de la participación laboral de las mujeres desde hace casi tres décadas. En América Latina la evolución en la tasa de participación económica de las mujeres urbanas en el mercado laboral ha ido incrementando sostenidamente desde 1990 (41,6%) hasta estancarse a comienzos de la segunda década de los 2000 en torno al 54%. Diversas fuentes argumentan que el aumento de la participación laboral de las mujeres se explica por distintos factores, entre ellos, el aumento de los años de escolaridad de las mujeres, la tercerización de la actividad económica y la transición demográfica (en particular la disminución de la tasa de fecundidad, situación que se asocia a cambios respecto de los proyectos de vida de las mujeres) (CEPAL, 2001). En el caso de Chile, el aumento en la tasa de participación de las mujeres ha ocurrido especialmente desde los años 90 en adelante, pero éste se ha mantenido, en consideración con la región, por debajo del promedio con un 48,5%, pese a que el país se encuentra muy por encima en otros indicadores económicos.

Ahora bien, el incremento en la tasa de participación femenina a lo largo de estas décadas ha ocurrido con un tránsito lleno de obstáculos y problemas en la inserción, permanencia y ascenso. Prueba de lo anterior, por ejemplo, es que más 78% de las mujeres que se encuentran ocupadas en América Latina lo hacen en sectores definidos por CEPAL como de baja productividad, lo que se traduce en bajos salarios, baja cobertura de seguridad social, y finalmente, menor grado de autonomía económica. En Chile si bien se ha observado una disminución respecto a la brecha en términos de participación laboral existente en relación con los hombres de un 38% en 1990, a un 27% en 2009, y un 22% en 2018 (INE, 2018), la segmentación horizontal y vertical en el mercado laboral ha significado que los trabajos con presencia femenina se concentren en el sector de servicios personales, comunitarios y sociales, comercio e industrias manufactureras, mayoritariamente en oficios y funciones reconocidos como extensiones del trabajo doméstico (SERNAM, 2013).

En este sentido, según en el informe elaborado por el INE el año 2015 sobre *Mujeres en Chile y mercado de trabajo*, señala que la segregación vertical del mercado laboral se evidencia principalmente en los cargos de jefatura según sexo (miembros de poder ejecutivo, y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresa), donde sólo el 24,6% de estos puestos son ocupados por el género femenino.

De acuerdo con las últimas cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE correspondientes al trimestre móvil noviembre de 2021-enero de 2022, las mujeres siguen participando menos que los hombres en el mercado laboral: ese trimestre, las tasas de participación se situaron en 48,3% en las mujeres y en 69,6% en los hombres, es decir, existe una brecha de -21,3 puntos porcentuales en desmedro de ellas. Una de las razones que lo explica es que un número importante de mujeres (más de 1,4 millones versus 65.962 hombres) no buscó trabajo o no estuvo disponible para trabajar irremuneradamente por responsabilidades familiares permanentes, como el cuidado de hijos o padres (INE, 2022)

Desde un punto de vista teórico, este diagnóstico de brechas de género contribuirá al debate sobre las posibles inequidades presentes en la institución, como lo puede ser, las barreras, brechas, desigualdades y discriminaciones de género en la participación laboral, en la segregación vertical, en las remuneraciones, en la distribución de poder y en las diferencias en el acceso a recursos materiales y simbólicos entre hombres y mujeres entre otros. Para favorecer la comprensión de este diagnóstico las siguientes definiciones nos serán muy útiles:

- **Género**

Tradicionalmente género es definido como el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen necesidades humanas transformadas (Rubin¹, 1975). En otras palabras, el concepto de género corresponde a una construcción social que incorpora pautas conductuales que han adoptado tanto mujeres como hombres según lo que socialmente (e históricamente) es considerado como femenino y masculino. Estas pautas se definen a partir de lo que se conoce comúnmente como estereotipos, o más sistémicamente, como roles sociales. Estos son producidos y reproducidos por la vida social y determinan aquellas actividades y comportamientos considerados como adecuados y esperados para mujeres y hombres (como si fuese una norma social). En ese sentido, según Judith Butler² (2007) el género sería una performance, puesto implica no sólo la concepción del sexo, sino que todo el entramado complejo que va más allá de las diferencias naturalizadas entre mujeres y hombres, es decir, más allá de lo biológico, lo fisiológico o cualquier otra diferenciación narrativamente construida, sino a lo que, según la autora, pretende ser y demostrar ser en el espacio público.

Dado que el género es una categoría de análisis que permite describir y estudiar los roles de hombres y mujeres en la sociedad, también identifica como se configuran en sus relaciones en el espacio social. Bourdieu³ (2000) nos señala que son las diferencias sexuales visibles las que, al ser percibidas y construidas, de acuerdo con esquemas prácticos de la visión androcéntrica, las que se han convertido en cualidades posicionadas que dan lugar a una particular visión de mundo donde la división de géneros femenino y masculino se estructura a partir de una cultura androcéntrica de dominación que perdura hasta hoy. Según Bourdieu (2000), es así como surge una dominación, expresada como relación de desigualdad, a partir de la definición social de los órganos sexuales, los cuales son producto de una construcción histórico-social operada, es decir, se establece un principio divisorio

¹Gayle Rubin (1949) es una antropóloga cultural norteamericana, reconocida como activista y teórica influyente en políticas de sexo y género.

²Judith Butler (1956) es una filósofa post-estructuralista norteamericana que ha realizado importantes aportaciones en el campo del feminismo, la Teoría Queer, la filosofía política y la ética. Es la autora de uno de los libros más influyentes del pensamiento contemporáneo, *El género en disputa. Feminismo y la subversión de la identidad*, donde ya en los años noventa ponía en jaque la idea de que el sexo es algo natural mientras el género se construye socialmente.

³ Pierre Bourdieu (1930 – 2002) fue uno de los sociólogos más relevantes del siglo XX, siendo incluso considerado, en el ámbito de las ciencias sociales, como parte de los clásicos teóricos. Su trabajo se centró en los ámbitos de la sociología de la cultura, la educación, los medios de comunicación y los estilos de vida. En el ámbito del género su obra más destacada es su libro *Dominación Masculina* donde aborda las relaciones y tensiones entre uno y otro género, tanto su producción como reproducción en la sociedad.

particular, donde la dominación de lo masculino (activo) por sobre lo femenino (pasivo) se naturaliza en las prácticas e instituciones sociales (que dan lugar a la reproducción de la sociedad).

- **La división sexual del trabajo y el género como roles sociales**

La división sexual del trabajo es la norma social de realizar ciertas labores o funciones por poseer una condición sexual biológicamente determinada. Define, entonces, el quehacer y las actividades que se espera que ocupen hombres y mujeres en el espacio social. Así, se espera que las mujeres cumplan con la reproducción biológica y con la reproducción de la Fuerza de Trabajo. Por reproducción biológica se entiende el acto de procreación, y también, la propia crianza de hijas e hijos. La reproducción de la fuerza de trabajo implica tanto el mantenimiento cotidiano de los funcionarios y funcionarias presentes (su pareja, por ejemplo) y futuros (sus hijos e hijas, en su educación, formación, alimentación, etc.). A los hombres, por su parte, se les requiere que cumplan un rol en el espacio público y productivo, es decir, que se integren como ciudadanos a las labores políticas del conjunto de la sociedad, y, además, que transen su fuerza de trabajo en el mercado. De esta forma, por medio de la obtención de un salario serán los principales encargados de mantener la reproducción de sus familias.

En otras palabras y resumiendo, la división sexual del trabajo asigna espacios y jerarquías a mujeres y hombres. Ellas se espera que se vinculen principalmente a la esfera privada (es decir a lo doméstico y a tareas productivas). De los hombres se espera que se vinculen principalmente a la esfera pública de la vida (a lo productivo y político). Se le suma a esta división ciertas representaciones acerca de la “masculinidad” (potencia, actividad, fortaleza e inteligencia) y de la “feminidad” (suavidad, pasividad, debilidad y afectividad) que son compartidas socialmente (cultura androcéntrica) y que establecen no en su diferencia sino como relación de desigualdad o de dominación siendo uno superior y otro inferior (Bourdieu, 2000).

- **Norma Chilena 3262-2021**

La norma Chilena Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal es de cumplimiento voluntaria y el objetivo de integrarla a una organización es implementar acciones positivas, concretas e inmediatas que se orienten a restablecer la igualdad de género y la conciliación de los tres ámbitos que aborda la norma. El proceso de implementación considera a grandes rasgos: diagnósticos, creación de indicadores de género, elaboración de medidas positivas y planes de acción que sean consistentes con la estrategia de la compañía y con una cultura orientada a la igualdad. (NCh3262-2021, INN)

- **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

La conciliación de estos tres ámbitos de la vida tiene como objetivo que a través de la estandarización de acciones en una compañía se logre conciliar de manera equilibrada las facetas de la vida de las personas. Entregando oportunidades en uno u otro ámbito a hombres y mujeres según los diagnósticos detecten para equiparar las labores que realizan en distintas esferas y puedan ser entendidas como actividades en la lógica de la corresponsabilidad. En otras palabras, la NCH 3262 - 2021 implica un desafío de lograr la corresponsabilidad entre hombres, mujeres, organizaciones

laborales y el Estado respecto al trabajo doméstico y de cuidado, así como del trabajo remunerado del ámbito laboral. (Guía de Apoyo implementación NCh3262, SERNAM 2013)

- **Estereotipos de Género**

Los estereotipos de género son ideas y creencias asignadas que se atribuyen a las diferencias y roles que las culturas y sociedades le entregan a hombres y mujeres, los cuales crean ideas que son perpetuadas en las generaciones y que suelen utilizarse para discriminar o justificar conductas desvalorizantes para mujeres, niñas mayormente. (UNFPA y Promundo, 2010)

- **Barrera de género:**

Impedimento administrativo, legal, social o cultural, que obstaculiza el acceso, uso, control y beneficio a hombres y mujeres a determinados bienes y servicios.

- **Igualdad de género**

La Igualdad de género se refiere la igualdad de derechos, responsabilidad y oportunidades de las mujeres, hombres, niñas y niños, lo que significa que no serán iguales, sino que indistintamente del sexo con que hayan nacido, tendrán aseguradas las mismas oportunidades de desarrollo. Considerar la igualdad de género implica tomar en cuenta necesidades, intereses y prioridades de mujeres, hombres, niñas y niños; y no sólo es un asunto de mujeres, sino que concierne a hombre por igual que mujeres. La igualdad es una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas. (UN WOMEN, 2015)

- **Brecha de género**

Se habla de brechas cuando se quiere indicar la diferencia que se manifiesta entre la situación de las mujeres y la de los hombres, es decir, la distancia que hace falta recorrer para alcanzar la igualdad (Milosavjevic, 2007, pág. 92).

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

El diseño metodológico de este estudio es de carácter mixto exploratorio. El levantamiento de información considera una metodología participativa, la cual permite identificar la actualización de las principales inequidades y barreras de género asociado a la institución. La utilización de métodos mixtos, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, es lo que proponen los principales manuales de metodología de la investigación (Hernández, 2002, 2010), dado que son adecuados pues permiten triangular la información obtenida en el trabajo de campo, garantizando la confiabilidad y validez.

Igualmente, seguimos un diseño de investigación acción, en cuanto permite corregir ciertas distorsiones propias del proceso de investigación, así como la ventaja de ajustar los datos de acuerdo con los hallazgos relevantes que se vayan encontrando y se concuerden con la contraparte técnica (Flores, 2009).

Este tipo de metodología, investigación – acción, se ocupa del estudio de una problemática social específica que requiere solución y que afecta a un determinado grupo de personas, sea una comunidad, asociación, escuela o empresa.

Es apropiada para aquellos que realizan investigaciones en pequeña escala, preferentemente en las áreas de educación, salud y asistencia social e incluso en administración. Constituye un método idóneo para emprender cambios en las organizaciones (Blaxter, Hughes y Tight, 2000), por lo que es usada por aquellos investigadores que han identificado un problema en su centro de trabajo y desean estudiarlo para contribuir a la mejora (Bell, 2005).

Según Creswell (2014, p. 577), la investigación acción “se asemeja a los métodos de investigación mixtos, dado que utiliza una colección de datos de tipo cuantitativo, cualitativo o de ambos, sólo que difiere de éstos al centrarse en la solución de un problema específico y práctico”. El mismo autor clasifica básicamente dos tipos de investigación acción: práctica y participativa. La siguiente tabla describe las principales características de una y otra. El mismo autor clasifica básicamente dos tipos de investigación acción: práctica y participativa. La siguiente tabla describe las principales características de una y otra.

Investigación-acción

Práctica	Participativa
Estudia prácticas locales (del grupo o comunidad)	Estudia temas sociales que constriñen las vidas de las personas de un grupo o comunidad
Involucra indagación individual o en equipo	Resalta la colaboración equitativa de todo el grupo o comunidad
Se centra en el desarrollo y aprendizaje de los participantes	Se enfoca en cambios para mejorar el nivel de vida y desarrollo humano de los individuos
Implementa un plan de acción (para resolver el problema, introducir la mejora o generar el cambio)	Emancipa a los participantes y al investigador
El liderazgo lo ejercen conjuntamente el investigador y uno o varios miembros del grupo o comunidad	-

Tomada de Creswell, (2005). *Educational research. Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. USA: Pearson.

Es importante considerar que, con esta metodología, la detección del problema exige conocerlo a profundidad a través de la inmersión en el contexto a estudiar, para comprender ampliamente quiénes son las personas involucradas, cómo se han presentado los eventos o situaciones y lograr claridad conceptual del problema a investigar e iniciar con la recolección de datos. Una vez recolectada la información, el análisis de los datos se puede llevar a cabo con el apoyo de mapas conceptuales, diagramas causa-efecto, matrices, jerarquizaciones, organigramas o análisis de redes. El paso siguiente es elaborar un reporte con el diagnóstico a partir de la información analizada, que es presentado a los participantes para validar la información y confirmar hallazgos.

En este proceso, la identificación de brechas del diagnóstico será considerada en la definición de los objetivos y la política de igualdad de género y conciliación de la vida Laboral, familiar y personal, los que se orientarán a atender las brechas y a propiciar la igualdad de género entre funcionarios y funcionarias en la organización.

Describiremos, a continuación, cada uno de los capítulos del informe de diagnóstico de género y la metodología asociada a la descripción y/o levantamiento de información

El **primer apartado** contiene una bajada contextual y teórica, describiendo la situación nacional en materia de equidad e igualdad de género, así como, referido a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Más adelante, la definición de una serie de conceptos claves que permiten construir un marco referencial para observar los futuros resultados.

La **segunda parte**, contiene una descripción de las características de las y los colaboradores/as de la organización a evaluar, lo que lleva por título **Nivel I de Diagnóstico Organizacional**, donde identificamos las brechas existentes en las variables: sexo, grupo de cargo, edad, generación, años de antigüedad entre otras.

Para trabajar este nivel consideramos las siguientes metodologías:

1. **Revisión documental**, técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, páginas web, políticas y otros documentos de referencia.
2. **Análisis Sociodemográfico**, técnica cuantitativa, que permite recolectar información general sobre un grupo de personas. Estos datos incluyen atributos como la edad, género, lugar de residencia, ingresos, fecha de ingreso, etc.

El **tercer apartado** y **cuarto apartado** corresponde al **Nivel II: Diagnóstico de Género**, el cual contempla **Ejes Transversales y Ejes Específicos**:

Ejes Transversales corresponde a información referida a la capacitación en temáticas de género, la infraestructura, proveedores y por último a la comunicación interna y externa, siempre vinculado cada variable a la diferenciación según sexo.

Ejes Específicos contiene la información referida a: reclutamiento y selección de personal, presencia de brechas en cargos no tradicionales, la participación en cargos de jefatura y toma de decisiones, el desarrollo de carrera vinculado a los niveles de desempeño, el acceso a capacitaciones y formaciones,

así como la inversión en ellos; las prácticas de remuneración y compensación; la participación del personal en actividades orientadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para trabajar estos niveles consideramos las siguientes metodologías:

1. **Revisión documental**, técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, páginas web, políticas y otros documentos de referencia. En particular, referido a este capítulo del Informe, levantaremos y seleccionaremos indicadores de otros instrumentos aplicados en la institución asociados a riesgos psicosociales y/o clima laboral.
2. **Focus group**, como herramienta metodológica es particularmente útil para explorar los conocimientos, las prácticas y las opiniones, no solo en el sentido de examinar lo que la gente piensa, sino también cómo y por qué piensa lo que piensa, y cuyo énfasis en la interacción se constituye en una parte importante de la investigación (Flores, 2009). Se trabajará con una pauta semi - flexible, elaborada de acuerdo con el análisis de las dimensiones e indicadores del estudio, y en cada caso serán adaptados a la instancia, categoría y características de la fuente o informante(s). La convocatoria a los 4 grupos focales será gestionada por la contraparte del estudio, asegurando tener una participación representativa de sexo y escalafones en cada uno de los focus group.
3. **Encuesta**, instrumento de recolección de datos a través de una serie de preguntas que tienen el fin de recopilar información de los participantes en el estudio, en relación con su opinión con materias de estereotipos de género e igualdad de género. Esta encuesta ha sido cuidadosamente diseñada, piloteada y aplicado en poblaciones de similares características. La aplicación será gestionada por los consultores y este será enviados a todos/as los funcionarios/as de la institución.
4. **Entrevistas a agentes claves**, técnica de recogida de información, a través de un instrumento semi-flexible, elaborado de acuerdo con el análisis de las dimensiones e indicadores del estudio, y en cada caso será adaptada la instancia, categoría y características de la fuente o informante(s). Este tipo de entrevista se dirige al aprendizaje sobre acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente, de modo que los/as interlocutores/as son informantes en el más estricto sentido de la palabra. Actúan como observadores/as del o la investigador/a, son sus ojos y oídos en el campo. En cuanto informantes, su rol no consiste simplemente en revelar sus propios modos de ver, sino que deben describir lo que sucede y la manera en que otras personas lo perciben (Flores, 2009). Busca lograr una comprensión profunda de los procesos que administra y de la aplicación del enfoque de género en ellos. De acuerdo con los criterios de selección del muestreo teórico se ejecutarán 05 entrevistas a funcionarios/as encargados/as y/o conocedores/as “expertos/as” de distintos subsistemas de gestión de personas en la organización. Los criterios de selección del muestreo teórico fueron:
 - Hombres y mujeres.
 - Funcionarios/as de INDAP.
 - Presentes en Nivel Central.
 - Encargados/as y/o conocedores “expertos” de distintos subsistemas de gestión de personas y/o programas.
 - Que sean capaces de narrar la operación, objetivos y principales características de sus procesos.

5. Análisis estadístico, herramienta que se utiliza para examinar y comprender los datos. Se trata de un conjunto de técnicas y métodos que permiten organizar, describir, analizar e interpretar los datos para obtener información significativa y útil. Levantaremos una serie de indicadores cuantitativos de género que servirán para conocer la realidad de mujeres y hombres, ya sea a través de sus porcentajes, tasas, distribución, concentración, brechas, entre otros. Según el objetivo del presente informe la siguiente información mostrará las brechas de género existentes según la variable y/o categoría que corresponda. La brecha de género indica la diferencia que se manifiesta entre la situación de las mujeres y la de los hombres, o de otro modo, en la distancia que hace falta para alcanzar la igualdad. El cálculo de la brecha (la expresión numérica de la desigualdad) se establece a partir de la diferencia de ellas con relación a los hombres. En concreto, se resta el dato referido a los hombres a aquél de las mujeres, ya sea como tasa (absoluta) o porcentaje (porcentual). De esta manera, una brecha negativa (-X%) indica que mujeres se encuentran en desventaja (según lo que se está midiendo) con relación a los hombres, y una brecha positiva (X%) indicará que ellas tienen una mayor presencia o posición que los hombres a ese respecto. La distribución porcentual (o índice de distribución) que mostrarán las tablas del informe, se calcularán y analizarán por filas, de esta manera permita expresar la relación porcentual que tiene un sexo respecto al otro (inter-sexo) en la categoría o variable que se mide o analiza. El propósito es conocer las diferencias en un mismo contexto.

Para el cumplimiento de este propósito solicitaremos a la institución levantar estadísticas asociadas a los subsistemas de gestión de personas, como se señala en archivo adjunto.

A. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN, CON SU VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

El Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), es un servicio dependiente del Ministerio de Agricultura, creado el 27 de noviembre de 1962, cuyo mandato está establecido por la Ley Orgánica 18.910, modificada por la Ley 19.213 en mayo de 1993. Es un servicio descentralizado que tiene por objeto: “Promover el desarrollo económico, social y tecnológico de los pequeños productores agrícolas y campesinos, con el fin de contribuir a elevar su capacidad empresarial, organizacional y comercial, su integración al proceso de desarrollo rural y optimizar al mismo tiempo el uso de los recursos productivos”.

Acciones:

Bajo este mandato, se faculta a la institución para desarrollar una amplia gama de acciones relacionadas con el desarrollo productivo y rural y se define la condición de sus beneficiarios/as que pueden ser:

- Pequeño/a productor/a: Pequeño(a) Productor(a) Agrícola: Es la persona natural que explota una superficie no superior a las 12 Hectáreas de Riego Básico, cuyos activos no superen el equivalente a 3.500 Unidades de Fomento, que su ingreso provenga principalmente de la explotación agrícola, y que trabaje directamente la tierra, cualquiera sea su régimen de tenencia.
- Campesino/a: Campesino(a): Es la persona natural que habita y trabaja habitualmente en el campo, cuyos ingresos provengan fundamentalmente de la actividad silvoagropecuaria realizada en forma personal, cualquiera que sea la calidad jurídica en que la realice, siempre que sus condiciones económicas no sean superiores a las de un pequeño(a) productor(a) agrícola, y las personas que integran su familia.

Durante sus más de 50 años de funcionamiento, la institución ha desarrollado una amplia gama de acciones destinadas al desarrollo productivo y rural. INDAP está compuesto por 16 direcciones regionales más 132 agencias y oficinas de áreas, distribuidas a lo largo de Chile; y un nivel central, donde se ubican las autoridades y los encargados nacionales de las diferentes divisiones de trabajo y programas.

Misión

La misión de INDAP es promover el desarrollo productivo, social, cultural y ambiental de los y las pequeños(as) productores(as), campesinos(as), así como también de sus organizaciones y comunidades, situándolos como pilar fundamental de la seguridad y soberanía alimentaria del país, mediante la entrega de una oferta programática integral que les permita transitar hacia procesos productivos y comerciales sostenibles, resilientes al cambio climático e inclusivos con mujeres, jóvenes y pueblos originarios.

Visión

La visión de INDAP es ser una institución pública de excelencia, plural, dialogante y que trabaja en red con otros actores públicos y privados, en beneficio de la Agricultura Familiar Campesina.

Objetivos

Los objetivos de INDAP, definidos en la ESTRATEGIA PARTICIPATIVA INDAP 2023-2030 son:

- Promover el desarrollo inclusivo, sostenible y resiliente, de las actividades productivas silvoagropecuarias y conexas que realizan las y los pequeños productores agrícolas, campesinas y campesinos y sus organizaciones, comunidades rurales e indígenas y territorios, a través de la elaboración y articulación de políticas, planes, programas, iniciativas, proyectos e instrumentos del sector agropecuario.
- Fomentar el desarrollo de nuevas capacidades en las y los pequeños agricultores, campesinas y campesinos y sus organizaciones, que posibilite el tránsito hacia sistemas productivos y comerciales sostenibles, resilientes al cambio climático e inclusivos con mujeres, jóvenes y pueblos originarios, mediante la entrega de un sistema de asistencia técnica y financiamiento innovador, con enfoque agroecológico, que permita su integración efectiva en el sistema agroalimentario del país.
- Incentivar en las y los pequeños agricultores, campesinas y campesinos, y sus organizaciones, la adopción de la asociatividad y cooperativismo, que permita mediante el desarrollo de sus actividades silvoagropecuarias y/o conexas, desarrollar economías de escala que permitan su inserción competitiva y formal en los sistemas agroalimentarios, así como también la gestión sostenible de los recursos naturales del sector agropecuario.
- Promover en las actividades silvoagropecuarias y/o conexas que desarrollan las y los pequeños productores, campesinas y campesinos y sus organizaciones, la incorporación de tecnologías apropiadas basadas en la naturaleza, que les permitan la mitigación y adaptación al cambio climático, así como el acceso, conservación y optimización del agua, permitiendo con ello su integración a procesos de comercialización justa, la economía circular, la reducción de pérdidas y el desperdicio de alimentos en el sector agropecuario.
- Modernizar la gestión organizacional de INDAP, incorporando el diseño e implementación de mecanismos de planificación, control, evaluación, transparencia, innovación y mejoramiento continuo de sus procesos operacionales y de soporte, propiciando así, la actualización e integración de los programas institucionales, que permitan dar una respuesta apropiada a las problemáticas y necesidades de las y los pequeños productores, campesinas y campesinos y sus organizaciones.

Principios y valores

Transparencia

INDAP velará por altos estándares de buen servicio y transparencia en la realización de la función pública, garantizando el acceso oportuno y fidedigno a la información acerca de las actuaciones y decisiones institucionales, así como la coordinación y cooperación permanente con otros servicios.

Probidad

En INDAP se observa y promueve una conducta funcionaria interna y externa ajustada a la ética, manteniendo honestidad e integridad de la función pública. Ello implica que el interés común prima sobre el particular y mantenemos la imparcialidad en el ejercicio de nuestras funciones.

Respeto

En INDAP nuestro actuar se desarrolla en el marco del reconocimiento a los demás, la aceptación de las diferencias, la valoración y promoción del espíritu colaborativo entre las personas para el logro de los objetivos institucionales.

Calidad de servicio

En INDAP se trabaja con preocupación y compromiso por alcanzar altos estándares de calidad y desempeño, potenciando para ello buenas prácticas de gestión institucional, la responsabilidad y modernización de los procesos para potenciar el desarrollo de la Agricultura Familiar Campesina.

Compromiso

En INDAP cada uno de los(as) funcionarios(as) de INDAP asume, según sus cargos, el compromiso de trabajar al servicio de la pequeña agricultura familiar campesina y sus organizaciones con responsabilidad y vocación, de la misma manera, la administración asume el compromiso de reconocer y valorar las funciones que los miembros de la comunidad institucional desarrollan, brindando un ambiente laboral adecuado que respete y promueva los derechos de cada uno de ellos y ellas.

B. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

La Dirección Nacional, a través de su Director, lidera la Estrategia Participativa INDAP 2023 – 2030, e implementará medidas que tienen como propósito: “Promover una Agricultura Familiar Campesina e Indígena más inclusiva, sostenible y resiliente, que actúe como garante de la soberanía para la seguridad alimentaria y nutricional, e impulse la conservación y preservación del medio ambiente y el desarrollo y permanencia del mundo rural y campesino”.

La Estrategia INDAP 2023-2030, está compuesta por 4 ejes estratégicos y 29 líneas de acción claves, que guiarán el actuar institucional durante el periodo señalado:



El Eje Estratégico 3: Transformación participativa y asociativa de INDAP “apuesta al 2030 por una AFCI protagonista y orgullosa de su identidad, que empuje las transformaciones sociales, culturales, ambientales, políticas, económicas y productivas que se requieran, desde un trabajo colaborativo con sus usuarias(os) y organizaciones campesinas, inclusivo y promovido por una acción institucional coordinada y articulada”.

Para lograr el éxito de este eje estratégico, como INDAP trabajará en siete líneas de acción claves:



Es a este eje estratégico, que se asocia la agenda institucional de género, potenciada con la figura de la Encargada de Género, siendo el propósito es gestionar internamente los procesos con mirada de género, para dar sostenibilidad a la transversalización del enfoque presente en los productos estratégicos de la organización.

En la gestión de la dotación, esta Dirección Nacional ha buscado profesionales en el mundo agropecuario, le han dado una dimensión estratégica a la dimensión de género, existiendo voluntad política interna, que espera materializarse en diversas acciones.

C. DIFERENCIAS QUE ESTABLECE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS CUANDO SE DIRIGE A MUJERES O A HOMBRES

En INDAP, la política de Gestión de Gestión y Desarrollo de Personas de INDAP está vigente desde marzo 2022 es una actualización de una versión anterior del 2015, la que no tiene grandes modificaciones. Esta política, utiliza lenguaje inclusivo, y es un documento que enaltece a nivel institucional la importancia que tienen los funcionarios y funcionarias para INDAP. En este contexto, se desarrolló un trabajo profesional, acucioso, permanente y colaborativo en base a las definiciones estratégicas de la institución, así como a los principios, valores y cultura que los representa como un organismo público dependiente del Ministerio de Agricultura.

La División de Gestión y Desarrollo de Personas de INDAP, asesora a la Dirección Nacional, a través de esta política en materias de gestión y desarrollo de las personas, implementa los lineamientos institucionales y los impartidos por otras reparticiones gubernamentales respecto políticas de personal, en materias de integridad, equidad de género, calidad de vida, ambientes laborales, prevención de riesgos, evaluación de desempeño, pago de remuneraciones, beneficios al personal, ciclo de vida funcionaria y desarrollo organizacional. Así también coordina la asignación de dotación a nivel nacional, y administra los recursos Institucionales del subtítulo 21, y subtítulo 22 en lo relacionado con capacitación, con el propósito de atender oportunamente los requerimientos de usuarios internos y externos.

Esta política considera entre sus principios orientadores la igualdad de oportunidades definida como: "INDAP velará por la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, evitando cualquier tipo de discriminación y valorando proveer sus vacantes considerando aspectos como la meritocracia y el cumplimiento de las competencias asociadas al perfil de cargo a proveer. Adicionalmente en INDAP se considerarán relevantes en el procedimiento de reclutamiento y selección los efectos de la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, entendida esta como toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los Tratados Internacionales sobre derechos humanos Ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular, cuando se funden en motivos tales como raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología política, la religión o creencia, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o discapacidad.

Esta política también considera acciones positivas de género asociadas a los procesos de Reclutamiento y Selección y Capacitación como se puede evidenciar a continuación:

- Por otra parte, en condiciones de igualdad de puntaje, se optará por designar o nombrar al género que se encuentre subrepresentado en el equipo de trabajo.
- No discriminación e igualdad en su acceso: La Institución asegurará que el acceso a la capacitación sea equitativo y que posibilite la igualdad de oportunidades para todas las funcionarias y funcionarios, sin ningún tipo de discriminación en cualquiera de sus formas. Se pondrá especial énfasis en la planificación de las capacitaciones, para que estas consideren actividades dirigidas a los distintos estamentos de la institución.
- De igual manera, y como un aporte a la conciliación trabajo y familia, las capacitaciones se harán dentro del horario laboral. Cuando por alguna razón fundada esto no sea posible, se reconocerá las horas compensadas respectivas, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

D. CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS/AS

Información: La siguiente información correspondiente al apartado de *Caracterización del personal*, contiene la información correspondiente al periodo 2022 de INDAP, que se incluye en el presente informe.

Información: Los siguientes apartados contienen una serie de indicadores cuantitativos de género que servirán para conocer la realidad de mujeres y hombres, ya sea a través de sus porcentajes, tasas, distribución, concentración, brechas, entre otros. Según el objetivo del presente informe la siguiente información mostrará las brechas de género existentes según la variable y/o categoría que corresponda.

La **brecha de género** indica la diferencia que se manifiesta entre la situación de las mujeres y la de los hombres, o de otro modo, en la distancia que hace falta para alcanzar la igualdad. El cálculo de la brecha (la expresión numérica de la desigualdad) se establece a partir de **la diferencia de ellas con relación a los hombres**. En concreto, se resta el dato referido a los hombres a aquél de las mujeres, ya sea como tasa (absoluta) o porcentaje (porcentual). De esta manera, una **brecha negativa (-X%)** indica que mujeres se encuentran en desventaja (según lo que se está midiendo) con relación a los nombres, y una **brecha positiva (X%)** indicará que ellas tienen una mayor presencia o posición que los hombres a ese respecto.

La **distribución porcentual** (o índice de distribución) que muestran las siguientes tablas se calcula y analiza **por filas**, de esta manera permita expresar la relación porcentual que tiene un sexo respecto al otro (inter-sexo) en **la categoría o variable que se mide o analiza**. El propósito es conocer las diferencias en un mismo contexto, dando cuenta así de la brecha de género de la variable o categoría.

DISTRIBUCIÓN DESAGREGADA POR SEXO

Tabla 1: Dotación general de INDAP desagregada por sexo

DOTACIÓN INDAP	Cuenta de SEXO	Porcentaje
MUJER	800	50,1%
HOMBRE	797	49,9%
Total general	1597	100%

La tabla 1 indica, que la dotación total de funcionario/as de INDAP está compuesta por un 50,1% de mujeres y un 49,9% de hombres.

Información: Las siguientes tablas incluyen la columna Proporción de la brecha (la que también se puede definir como índice de feminización) el cual permite indicar la cantidad de mujeres por cada hombre considerado en la variable o categoría.

Si el valor es = 1: representa una situación de paridad entre la existencia de cada sexo

Si el valor es mayor a 1: indica infra-representación de mujeres, y por lo tanto el valor (n,n) se lee como el número de hombres por cada 1 mujer.

Si el valor es menor a 1: indica la sobre-representación de mujeres, y por tanto, el valor (n,n), indica la fracción que representa a los hombres respecto a las mujeres.

Tabla 2: Dotación de cada una de las Oficinas de INDAP desagregada por sexo, incluyendo brecha y proporción de la brecha

REGIONES	MUJER	HOMBRE	Total general	% Mujeres	% Hombres	Proporción de la Brecha	% Brecha
XVI REGIÓN	38	39	77	49,4%	50,6%	1,0	-1,2%
XV REGIÓN	14	15	29	48,3%	51,7%	1,1	-3,4%
XIV REGIÓN	41	59	100	41,0%	59,0%	1,4	-18,0%
XII REGIÓN	13	13	26	50,0%	50,0%	1,0	0,0%
XI REGIÓN	21	40	61	34,4%	65,6%	1,9	-31,2%
X REGIÓN	83	87	170	48,8%	51,2%	1,0	-2,4%
IX REGIÓN	109	116	225	48,4%	51,6%	1,1	-3,2%
VIII REGIÓN	51	44	95	53,7%	46,3%	0,9	7,4%
VII REGIÓN	79	81	160	49,4%	50,6%	1,0	-1,2%
VI REGIÓN	57	46	103	55,3%	44,7%	0,8	10,6%
REGIÓN METROPOL	35	29	64	54,7%	45,3%	0,8	9,4%
V REGIÓN	54	49	103	52,4%	47,6%	0,9	4,8%
IV REGIÓN	38	42	80	47,5%	52,5%	1,1	-5,0%
III REGIÓN	17	6	23	73,9%	26,1%	0,4	47,8%
II REGIÓN	10	8	18	55,6%	44,4%	0,8	11,2%
I REGIÓN	8	12	20	40,0%	60,0%	1,5	-20,0%
Nivel Central	132	111	243	54,3%	45,7%	0,8	8,6%
Total general	800	797	1597	50,1%	49,9%	1,0	0,2%

La tabla 2 indica, que existe brecha negativa en 9 de las 16 regiones en las que está INDAP presente, siendo mayor la brecha en la XI Región (-31,0%), seguida por la I Región (-20,0%), la XIV Región (-18,0%) y la IV Región (-5,0%). En el resto de las regiones la brecha es positiva, siendo la presencia de mujeres más alta en la III Región (47,8%), II Región (11,2%) y VI Región (10,6%),

DISTRIBUCIÓN DOTACIÓN DESAGREGADA POR EDAD

Tabla 3: Edad promedio por sexo en cada una de las regiones con presencia INDAP

REGIONES	MUJER	HOMBRE	Total general
XVI REGIÓN	47	47	47
XV REGIÓN	44	43	44
XIV REGIÓN	45	48	47
XII REGIÓN	46	50	48
XI REGIÓN	45	48	47
X REGIÓN	47	50	49
IX REGIÓN	46	48	47
VIII REGIÓN	47	49	48
VII REGIÓN	47	53	50
VI REGIÓN	47	49	48
V REGIÓN	48	48	48
REGIÓN METROPOLITANA	50	52	51
IV REGIÓN	48	49	48
III REGIÓN	46	46	46
II REGIÓN	48	44	46
I REGIÓN	47	44	46
Nivel Central	45	48	46
Total general	47	49	48

La tabla muestra la edad promedio en cada una de las regiones, así como el promedio general, donde los hombres aparecen sólo con dos años más en promedio que las mujeres, siendo muy similares los promedios de hombre y mujeres en todas las regiones.

DISTRIBUCIÓN SEGÚN GENERACIÓN Y SEXO

Dentro de los estudios demográficos se han establecido ciertas características conductuales y culturales, asociados a una cohorte de personas nacidas en un determinado periodo en el tiempo.

Las generaciones que comúnmente se conocen son las siguientes:

- **Baby Boomer**, que corresponden a las personas nacidas entre 1946 y 1964 (77-59 años)
- **Generación X**, que corresponden a las personas nacidas entre 1965 y 1980 (58-43 años)
- **Generación Y o Millenials**, que corresponden a las personas nacidas entre 1981 y 1996 (42 -27 años).
- **Generación Z o Centennials**, que corresponden a las personas nacidas entre 1997 y 2010 (26-13 años)

Información: En la siguiente tabla los cálculos fueron calculados por columna, es decir, está expresado para funcionar como índice de concentración.

Tabla 4: Composición de la dotación por generaciones INDAP

GENERACIONES	MUJER	HOMBRE	Total general
Baby Boomer	75	143	218
Generación X	456	418	874
Generación Y / Millenials	260	232	492
Generación Z / Centennials	9	4	13
Total general	800	797	1597

Respecto a las concentraciones generacionales más significativas en INDAP respecto a cada sexo, hombres se concentran mayoritariamente en Gen X (418 de ellos), mientras que mujeres también se concentran mayoritariamente en Gen X (456 de ellas).

A nivel regional las generaciones tienen el siguiente comportamiento

Tabla 5: Distribución de dotación de mujeres por generaciones en Regiones INDAP

GENERACIONES / REGIÓN	MUJER																Total MUJER	
	XVI REGIÓN	XV REGIÓN	XIV REGIÓN	XII REGIÓN	XI REGIÓN	X REGIÓN	IX REGIÓN	VIII REGIÓN	VII REGIÓN	VI REGIÓN	V REGIÓN	REGIÓN METROPOLITANA	IV REGIÓN	III REGIÓN	II REGIÓN	I REGIÓN		Nivel Central
Baby Boomer	3	1	2	2	1	7	6	7	5	6	7	8	3	2	1	1	13	75
Generación X	24	5	22	6	11	53	67	26	54	33	29	20	25	7	5	4	65	456
Generación Y / Millenials	11	8	16	4	9	23	34	17	20	18	18	6	10	8	3	3	52	260
Generación Z / Centennials			1	1			2	1				1			1		2	9
Total general	38	14	41	13	21	83	109	51	79	57	54	35	38	17	10	8	132	800

Tabla 6: Distribución de dotación de hombres por generaciones en Regiones INDAP

GENERACIONES / REGIÓN	HOMBRE																Total HOMBRE	
	XVI REGIÓN	XV REGIÓN	XIV REGIÓN	XII REGIÓN	XI REGIÓN	X REGIÓN	IX REGIÓN	VIII REGIÓN	VII REGIÓN	VI REGIÓN	V REGIÓN	REGIÓN METROPOLITANA	IV REGIÓN	III REGIÓN	II REGIÓN	I REGIÓN		Nivel Central
Baby Boomer	4	1	12	3	4	21	16	8	20	7	9	9	8				21	143
Generación X	23	6	24	6	26	44	65	25	48	23	20	15	23	4	4	8	54	418
Generación Y / Millenials	12	8	23	4	10	22	34	11	12	16	20	5	11	2	4	4	34	232
Generación Z / Centennials							1		1								2	4
Total general	39	15	59	13	40	87	116	44	81	46	49	29	42	6	8	12	111	797

Respecto a las concentraciones generacionales más significativas en INDAP respecto a cada sexo y por regiones, se evidencia que las mujeres de la generación X están más presentes en la IX (67) región y los hombres también (65)

Tabla 7: Promedio años de antigüedad por sexo y generación en la dotación de INDAP

SEXO Y GENERACIÓN	Cuenta de SEXO	Promedio de AÑOS DE ANTIGÜEDAD
MUJER	800	12,54
Baby Boomer	75	22,43
Generación X	456	14,37
Generación Y / Millenials	260	6,87
Generación Z / Centennials	9	1,44
HOMBRE	797	13,31
Baby Boomer	143	25,08
Generación X	418	13,65
Generación Y / Millenials	232	5,67
Generación Z / Centennials	4	0,50
Total general	1597	12,9

La tabla muestra que son 12,9 años la antigüedad promedio de hombres y mujeres en INDAP, no existiendo una diferencia significativa entre hombres (13,31) y mujeres (12,54).

DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO Y ESCALAFÓN PROFESIONAL

Tabla 8: Escalafones y sexo de la dotación INDAP (brecha en proporción y porcentaje, respecto de la participación de hombres y mujeres en cada escalafón)

ESCALAFON	MUJER	HOMBRE	Total general	% Mujeres	% Hombres	Proporción de la Brecha	% Brecha
DIRECTIVO	10	12	22	45,5%	54,4%	1,2	-9,1%
PROFESIONAL	590	654	1244	47,4%	52,6%	1,1	-5,1%
EXPERTO	2	1	3	66,7%	33,3%	0,5	33,3%
TECNICO	137	88	225	60,9%	39,1%	0,6	21,8%
ADMINISTRATIVO	61	41	102	59,8%	40,2%	0,7	19,6%
AUXILIAR		1	1	0,0%	100,0%	0,0	-100,0%
Total general	800	797	1597	50,1%	49,9%	1,0	0,2%

La tabla 8 indica, que existe brecha negativa en 3 de los 6 escalafones profesionales respecto de la presencia de mujeres en estos. Las brechas más altas se dan en el Nivel Directivo de -9,1%, Nivel Profesional. -5,1% y Nivel Auxiliar -100% y la brecha es positiva en los Niveles Profesionales Experto 33,3 %, Técnico 21,8% y Administrativo 19,2%, lo que da en total una brecha positiva de 0,2%.

A nivel de cargos la distribución por sexo tiene el siguiente comportamiento.

Tabla 9: Cargos y sexo de la dotación INDAP (brecha en proporción y porcentaje, respecto de la participación de hombres y mujeres en cada cargo)

CARGOS INDAP	MUJER	HOMBRE	Total general	% Mujeres	% Hombres	Proporción de la Brecha	% Brecha
ABOGADO/A	12	12	24	50,0%	50,0%	1,0	0,0%
ADMINISTRATIVO DE APOYO	39	37	76	51,3%	48,7%	0,9	2,6%
ASESOR/A	2	1	3	66,7%	33,3%	0,5	33,4%
AUDITOR/A INTERNO/A	4	8	12	33,3%	66,7%	2,0	-33,4%
AUXILIAR DE APOYO		1	1	0,0%	100,0%	0,0	-100,0%
COORDINADOR/A DE RIEGO	9	26	35	25,7%	74,3%	2,9	-48,6%
DIRECTOR NACIONAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0	-100,0%
DIRECTOR/A REGIONAL	3	3	6	50,0%	50,0%	1,0	0,0%
DIRECTOR/A REGIONAL(S)	3	7	10	30,0%	70,0%	2,3	-40,0%
EJECUTIVO/A DE SERVICIOS INTEGRALES	170	259	429	39,6%	60,4%	1,5	-20,8%
ENCARGADO DE OFICINA		1	1	0,0%	100,0%	0,0	-100,0%
ENCARGADO/A LICENCIAS MEDICAS		1	1	0,0%	100,0%	0,0	-100,0%
ENCARGADO/A DE RIEGO	2	14	16	12,5%	87,5%	7,0	-75,0%
INFORMATICO REGIONAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0	-100,0%
JEFE/A DE AREA	46	65	111	41,4%	58,6%	1,4	-17,2%
JEFE/A DE AREA (S)		5	5	0,0%	100,0%	0,0	-100,0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	13	7	20	65,0%	35,0%	0,5	30,0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO (S)	2		2	100,0%	0,0%	0,0	100,0%
JEFE/A DE DIVISION	4	2	6	66,7%	33,3%	0,5	33,4%
JEFE/A DE DIVISION (S)	2	1	3	66,7%	33,3%	0,5	33,4%
JEFE/A DE GABINETE	2		2	100,0%	0,0%	0,0	100,0%
JEFE/A DE OFICINA		1	1	0,0%	100,0%	0,0	-100,0%
JEFE/A DE OPERACIONES	2	10	12	16,7%	83,3%	5,0	-66,6%
JEFE/A DE OPERACIONES (S)	2	1	3	66,7%	33,3%	0,5	33,4%
JEFE/A DE UNIDAD	37	38	75	49,3%	50,7%	1,0	-1,4%
JEFE/A DE UNIDAD (S)	5	2	7	71,4%	28,6%	0,4	42,8%
JEFE/A GABINETE REGIONAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0	-100,0%
PROFESIONAL DE APOYO	301	229	530	56,8%	43,2%	0,8	13,6%
SECRETARIA	37		37	100,0%	0,0%	0,0	100,0%
SUBDIRECTOR/A NACIONAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0	-100,0%
TECNICO DE APOYO	67	41	108	62,0%	38,0%	0,6	24,0%
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS DE APOYO	36	21	57	63,2%	36,8%	0,6	26,4%
Total general	800	797	1597	50,1%	49,9%	1,0	0,2%

La tabla 9 indica, que existe brecha negativa en 18 de los 32 cargos en la institución, siendo las brechas más altas en los cargos (ocupados por más de una persona), Jefe/a de Área (S) (-100%), Jefe/a de Operaciones (-66,6%), Encargado/a de Riego (-75%), Coordinador/a de Riego (-48,6%), Director/a Regional (S) (-40%).

Tabla 10: Calidad jurídica y sexo de la dotación INDAP (brecha en proporción y porcentaje, respecto de la participación de hombres y mujeres en cada calidad jurídica).

CALIDAD JURÍDICA	MUJER	HOMBRE	Total general	% Mujeres	% Hombres	Proporción de la Brecha	% Brecha
CONTRATA	677	685	1362	49,7%	50,3%	1,0	-0,6
TITULAR	34	50	84	40,5%	59,5%	1,5	-19,0
SUPLENTE EXTERNO	37	25	62	59,7%	40,3%	0,7	19,4
TITULAR 2 NIV. JER.	1	1	2	50,0%	50,0%	1,0	0,0
CONTRATA ART.87	47	30	77	61,0%	39,0%	0,6	22,1
CONTRATA - DECRETO 1608	2	1	3	66,7%	33,3%	0,5	33,3
SUPLENTE INTERNO	1	1	2	50,0%	50,0%	1,0	0,0
REEMPLAZO	1	4	5	20,0%	80,0%	4,0	-60,0
Total general	800	797	1597	50,1%	49,9%	1,0	0,2

Respecto de la calidad jurídica de los/as funcionarios/as de INDAP, se evidencia brecha negativa más o menos significativa entre los hombres y mujeres que son titulares de cargo, alcanzando esta un -19%.

DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO Y CARGAS FAMILIARES

Tabla 11: Distribución de funcionarios/as, según sexo, que declaran tener cargas familiares

CARGAS FAMILIARES	Cuenta de SEXO
<input type="checkbox"/> NO	
MUJER	346
HOMBRE	423
<input type="checkbox"/> SI	
MUJER	454
HOMBRE	374
Total general	1597

Respecto de las cargas familiares de los/as funcionarios, 454 mujeres y 374 hombres declaran tener hijo/as como cargas familiares, lo que corresponde a un 51,8 % de la dotación total.

E. PERCEPCIONES Y NECESIDADES DEL PERSONAL EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN

En el contexto de este diagnóstico se hicieron en INDAP distintos levantamientos asociados la igualdad de género y a la conciliación. Los resultados de las distintas instancias diagnósticas se comentan a continuación:

a. Focus Group

Los Focus group, son una herramienta metodológica particularmente útil para explorar los conocimientos, las prácticas y las opiniones, no solo en el sentido de examinar lo que la gente piensa, sino también cómo y por qué piensa lo que piensa, y cuyo énfasis en la interacción se constituye en una parte importante de la investigación (Flores, 2009).

Objetivo: profundizar en la comprensión de las percepciones y opiniones en torno al tratamiento de las diferencias de género al interior de la institución.

Selección de participantes: La convocatoria a los 4 grupos focales fue gestionada por la contraparte del estudio, asegurando tener una participación representativa de sexo y escalafones en cada uno de los focus group.

N.º participantes totales: 32 personas, divididas en 4 grupos.

Metodología: Se trabajó por 1,5 horas, con una pauta semi - flexible, elaborada de acuerdo con el análisis de las dimensiones e indicadores del estudio.

Pauta del focus group

Igualdad y Equidad

- ¿Qué opinión tienen respecto a la igualdad de género en INDAP? ¿Han visto avances en la institución en esta materia? ¿en qué lo notan?
 - ¿Has visto compromiso de la institución con la equidad de género? ¿en qué acciones lo has visto? ¿Qué creen que falta por hacer en INDAP para promover la igualdad de género de manera efectiva?
- Cultura Organizacional / Sesgos y/o Estereotipos*
- ¿Escuchan en tu entorno laboral en ocasiones bromas, chistes o comentarios machistas hacia hombres o mujeres? ¿Cuáles?
 - ¿Consideran que puede ser un problema cuando un hombre en INDAP necesita hacerse cargo de su hijo(a) por alguna contingencia, como llevarlo a médico, retirarlo del colegio por enfermedad o asistir a reunión al colegio entre otras situaciones similares? ¿y en el caso de una mujer?

Acoso sexual, laboral y violencia intrafamiliar

- ¿Ustedes considerarían relevante que el INDAP generara un mecanismo para que sus funcionarios/as puedan informar situaciones de violencia intrafamiliar que están viviendo? ¿les parece que el INDAP debiera acompañar a personas de la institución que estén viviendo violencia intrafamiliar? ¿Por qué?
- ¿Consideran que en la institución se previene y detecta el acoso laboral, sexual y la violencia de género de forma adecuada? ¿en qué sentido? Mencionen las acciones que identifican

Análisis de Respuestas

IGUALDAD Y EQUIDAD

a) ¿Qué opinión tienen respecto a la igualdad de género en INDAP? ¿Han visto avances en la institución en esta materia? ¿en qué lo notan?

Respecto de la Igualdad de Género en INDAP y sus avances, se muestran frecuentes las siguientes opiniones:

- En la institución hace bastante tiempo se ha abordado el tema de igualdad de género, con distintos énfasis según políticas de gobierno, y la institución hoy tiene una Unidad de Género, hay PMG asociados, y hay varias iniciativas que el área de Calidad de Vida ha impulsado también asociada al género.
- Es un tema que está presente a diario, la mayoría de la institución lo tiene en su temática, sin embargo, depende mucho de las jefaturas cómo se materializan las materias de género en las unidades”. Se levanta la existencia de algunos avances en procesos de gestión de personas, lenguaje inclusivo, medidas de conciliación, capacitación, y el tratamiento estadístico de algunos indicadores asociados a procesos internos, porque son pedidos además por los PMG.
- La igualdad de género ha estado presente, pero ha sido más evidente en los productos estratégicos de la institución que, en medidas de equidad internas, existiendo sesgos y prejuicios de algunos hombres, por el trabajo de las mujeres.
- El avance se ve también en las dotaciones, hoy se percibe un número muy semejante de hombres y mujeres en la institución a nivel central y en regiones, y ha habido un crecimiento lento, pero paulatino, de mujeres en cargos tradicionalmente masculinos, cargos de jefaturas de división, cargos de directores regionales; esto último sin duda hace evidente el avance, pues por años no hubo directoras regionales mujeres en INDAP. Existiría en general una institución que promueve la participación de hombres y mujeres. Sin embargo, en la práctica se observa aun, que algunos programas como el PRODESAL, está conformado predominantemente por hombres, y perciben, además, que los cargos que tienen mejores remuneraciones y más movilidad están en los niveles directivos y habitualmente estarían ocupados por hombres. Por otra parte, los cargos operacionales estarían predominantemente desempeñados por mujeres.
- También ha habido un avance en la generación de algunas acciones positivas y/o colocar en el instrumental, mecanismos de mayor apoyo para usuarias de INDAP, y que así puedan acceder a las licitaciones favoreciendo a aquellas que poseen sello mujer y acceder a créditos y/o flexibilidad en el vencimiento de créditos cuando las mujeres están embarazadas. Sin embargo, en esta misma acción de transversalizar el enfoque a usuarias, lo que preocupa, a algunos participantes de los grupos focales, es la resistencia al cambio de la institución y de las personas; especialmente el sesgo de género o de edad, que pueda desplegar, quien deba tomar la decisión de la asignación de créditos. Dado que las estadísticas que manejan quienes asisten a los grupos focales, es que hay un alto número de mujeres con créditos, pero de monto inferior que el de los hombres, lo que al parecer no se puede explicar solamente por el tipo de proyecto en el que participan las mujeres.

b) ¿Has visto compromiso de la institución con la equidad de género? ¿en qué acciones lo has visto? ¿Qué creen que falta por hacer en INDAP para promover la igualdad de género de manera efectiva?

Respecto del Compromiso de la institución con la Equidad Género en INDAP, acciones y lo que falta por hacer para una promoción más efectiva de la igualdad de género, se muestran frecuentes las siguientes opiniones:

- La institución ha desplegado acciones asociadas a la igualdad y equidad, lo que se ejemplifica principalmente con la programación de actividades de capacitación relacionada con estos temas, este mismos focus group y con algunas acciones de equidad implementadas para mujeres usuarias de los diversos programas de INDAP.
- Falta un diagnóstico general de género, que involucre a toda la institución, para que desde ahí se tomen acciones en favor de la igualdad de género y por ejemplo también de la flexibilidad horaria, donde se percibe la toma de decisiones de manera unilateral, asociada a que “gente se aprovecha”.
- Falta la formalización del compromiso de la igualdad de género a través de una política de género y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que favorezca el alineamiento de la institución en torno al género y la ejecución de acciones con enfoque de género en el quehacer cotidiano de la institución, hoy todo se ve como un caso a caso. Esta política debe impulsar el cambio cultural que desafíe paradigmas por ejemplo que “el trabajador debe estar mucho tiempo en el trabajo y que eso es muy bien valorado”.
- Asociado a lo anterior falta formalizar algunas acciones positivas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como lo son los permisos por contingencia, y falta que la institución postule, al igual que otras instituciones a jornadas de teletrabajo.
- Falta formalizar algunas acciones positivas que por un tiempo se implementaron, asociadas a paridades, que incentivaban en las ternas de reclutamiento y selección frente a vacantes, paridad en los/as candidatos/as finales.
- Falta desde la institución, aplicar a diario el enfoque de género, por ejemplo, se requiere, que principalmente las jefaturas desafíen comportamientos machistas de algunos funcionarios, sobre todo de mayor edad, que despliegan comentarios verbales machistas y que despliegan decisiones con sesgos de género.
- Falta desde los funcionarios más compromiso, lo que se ejemplifica en la existencia de prejuicio de colegas, principalmente hombres y también algunas mujeres, que no apoyan mucho estos temas. Aparece como ejemplo también, la presencia mayoritaria de mujeres en actividades de capacitación de género, así como también la alta deserción de hombres y mujeres de este tipo de actividades. Muchos/as participan por obligación y no por compromiso en capacitaciones de género, a lo que se suma, el foco, de algunos/as en hacer los cursos de género, sólo para cumplir las metas asociadas, quedando baja evidencia de cambios conductuales asociados.

CULTURA ORGANIZACIONAL / SESGOS Y/O ESTEREOTIPOS

c) ¿Escuchan en tu entorno laboral en ocasiones bromas, chistes o comentarios machistas hacia hombres o mujeres? ¿Cuáles?

Respecto de la presencia de bromas, chistes o comentarios machistas, se muestran frecuentes las siguientes opiniones:

- En todos los grupos es afirmativa la respuesta a esta pregunta, coincidiendo que en los entornos laborales se dan bromas, chistes y/o comentarios machistas hacia las mujeres y también a las diversidades sexo – genéricas, focalizando, algunos grupos focales, que estos comportamientos son de funcionarios más antiguos que trabajan en INDAP (“y que en la medida que se han ido jubilando se ha favorecido el clima de la institución, existiendo un alivio”) y también de mujeres, incluso de mujeres autodenominadas feministas. Entregan como ejemplo comentarios verbales tales como: “anda en sus días”, “las mujeres hacen el acta de la reunión”, “está loca”, “se le quema el arroz”. En el caso de los hombres si llegan tarde los hombres o asumen roles estereotipados de mujeres los comentarios son: “son macabeos”, “lo mandan en la casa”.
- También se evidencia en algunos comportamientos tales como “negar a una mujer hacer un esfuerzo físico sin consultar si necesita ayuda o no”, “tomar la decisión que las mujeres no salgan a terreno”, “evitar que conduzcan vehículos las mujeres en las salidas a terreno” “falta de colaboración de los hombres en actividades extraprogramáticas”, “no lavan su loza en el trabajo”.
- Diversos grupos focales identifican, al menos dos elementos que hoy estarían contribuyendo a promover el cambio cultural y la igualdad de género, eliminando conductas discriminatorias y/o sexistas. Uno de ellos es el factor generacional, los funcionarios más antiguos tenderían a tener un comportamiento más sexista que los más jóvenes; por otro lado, el segundo factor está relacionado con el liderazgo y sus orientaciones en este ámbito.
- También desde la institución se evidencian algunas decisiones que se impulsan con sesgos de género, como, por ejemplo, que las medidas de conciliación que se deben impulsar deben favorecer principalmente a las mujeres que son madres. En esta misma línea, los/as participantes agregan que la presencia de mujeres en roles que implican atención de usuarios/as es percibida como un aporte en la calidad de la relación que establecen con las personas que atiende INDAP. Lo anterior porque las profesionales no sólo ponen atención en la atención específica que proveen a los/as usuarios/as sino que amplían la relación al abrir la conversación a otros temas que son relevantes para los/as usuarios/as, tendrían una mirada o enfoque más integral en las relaciones que establecen, que podrían no desplegar “hombres” en ese rol.
- En esta materia la opinión general es que hoy deben existir, en muchas áreas de INDAP, sobre todo pensando en la dispersión geográfica de la institución, algunas mujeres que no se deben sentir cómodas o que se sienten acosadas, requiriendo una acción de la institución en esta materia, partiendo por la identificación de lo que son bromas, chistes o comentarios machistas. “Me siento mucho más en desagrado con las colegas mujeres, que las veo muy machistas. Y muy fomentadoras del machismo. Que los mismos varones siento que los varones están siendo un poco más delicados, quizá porque sienten que están más en el ojo del huracán. Y no así las mujeres que han entendido mal la equidad, la igualdad de género, esa es mi percepción”

d) ¿Consideran que puede ser un problema cuando un hombre en INDAP necesita hacerse cargo de su hijo(a) por alguna contingencia, como llevarlo a médico, retirarlo del colegio por enfermedad o asistir a reunión al colegio entre otras situaciones similares? ¿y en el caso de una mujer?

Respecto de la presencia de problemas al momento de que hombres y/o mujeres, por contingencia, necesiten hacerse cargo de sus hijos/as, se muestran frecuentes las siguientes opiniones:

- Es poco frecuente ver que jefaturas y/o colegas hagan problemas o no faciliten que un hombre y/o una mujer, por contingencia se haga cargo de sus hijos/as, lo anterior, sin embargo, no exime de que se dude de lo que el hombre está pidiendo, que es muy cultural, aludiendo que puede ser “sospechoso”.
- La institución ha dado mismas garantías y facultades, nunca ha sido problema, y ha estado impulsando la corresponsabilidad.
- En la estadística queda en evidencia que son más las mujeres que piden permiso, sin embargo, algunos grupos focales dan cuenta que en sus áreas y/o regiones, y sobre todo después de la pandemia, ha incrementado el número de hombres que piden permiso.

ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

e) ¿Ustedes considerarían relevante que el INDAP generara un mecanismo para que sus funcionarios/as puedan informar situaciones de violencia intrafamiliar que están viviendo? ¿les parece que el INDAP debiera acompañar a personas de la institución que estén viviendo violencia intrafamiliar? ¿Por qué?

Respecto de los temas de VIF y el rol de INDAP en esta materia, se muestran frecuentes las siguientes opiniones:

- Existe acuerdo respecto de la necesidad de capacitar en temas de violencia intrafamiliar, para entender la amplitud de conductas y tipos de VIF que existe. Hemos tenido algunas capacitaciones del tema de violencia intrafamiliar, pero debería haber un protocolo de actuación de las áreas o de las regiones, porque de partida ayudaría a la o el funcionario/a, conversar y que luego, tal vez la Unidad de Calidad de Vida brinde el apoyo psicológico.
- Los grupos opinan que la institución en caso de denuncia de VIF, que fuese conocida por alguien de Recursos Humanos, debería prestar apoyo, sobre todo pensando que hay muchas personas que no tienen más círculos de contención, que el trabajo, y porque es muy claro que es difícil salir de las dinámicas de violencia en las que se encuentran insertos.
- Nuestras facultades tendrían que ser, solo en caso de que la persona lo solicite, acompañamiento psicológico, asistencia social y/o flexibilidad, en caso de que una persona decida seguir una instancia formal judicial, y que pueda ir dentro del horario a la asistencia judicial, al psicólogo u otra instancia que necesite.
- “Nos ha tocado abordar esa problemática, pero quedamos muy cortos, el apoyo psicológico no es individual, finalmente el colega debe, con su sistema de salud y con sus recursos hacerse cargo”

f) ¿Consideran que en la institución se previene y detecta el acoso laboral, sexual y la violencia de género de forma adecuada? ¿en qué sentido? Mencionen las acciones que identifican

Respecto de los temas de acoso laboral, sexual y violencia de género y el rol de INDAP en esta materia, se muestran frecuentes las siguientes opiniones:

- En términos de prevención activa de acoso laboral, sexual y violencia de género, los grupos focales coinciden que no es la conducta con la que calificarían el actuar de la organización, siendo más bien reactiva y de escasa relevancia para algunas jefaturas.
- Entre las acciones se identifican un protocolo MALS, que define cómo se hace la denuncia y se envía a nivel central, a la jefatura de personas. Se hacen talleres para que los funcionarios/as conozcan ese procedimiento, se han hecho capacitaciones a nivel central y regiones, a casi la totalidad de la dotación.
- A pesar de que existe un protocolo difundido y conocido por la gran mayoría, también se identifican que hay otros factores que también afectan, para que las personas no denuncien y que se relaciona con la cultura como por ejemplo “la discriminación y/o castigo del denunciante”, de manera muy frecuente se menciona la “naturalización de las conductas de acoso y/o maltratador de parte de ciertas personas al interior de la institución, algunas de ellas jefaturas” y también por ejemplo ser catalogada de “pesada o complicada por o querer saludar de beso a los colegas”.
- Asociado a la formalidad también es deseable para un número importante de asistentes una política de no violencia contra la mujer, una política de ética actualizada y de conocer estadísticas asociadas a denuncias y resolución de casos.

b. Encuestas de Sesgos y Estereotipos de género

Objetivo: recopilar información de los participantes en el estudio, en relación con su opinión con materias de estereotipos de género e igualdad de género

Selección de participantes: La encuesta se distribuye desde el 16 hasta el 23 de Octubre a todos/as los/as funcionarios/as de la organización.

N.º respuestas recibidas: 515 respuestas.

• **Caracterización de la Muestra**

Tabla 12: Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	288	55,9%
Masculino	222	43,1%
No Binario	2	0,4%
Prefiero no responder	3	0,6%
Total	515	100,0%

La encuesta de sesgos y estereotipos de género fue respondida por 515 personas, que se distribuyen en porcentajes, 55,9% de mujeres, 43,1% hombres, 0,4% personas de género no binario y 0,6% personas que prefirieron no responder.

Tabla 13: Situación Actual

Situación Actual	Frecuencia	Porcentaje
Casado/a /Acuerdo Unión Civil	213	41,4%
En pareja	124	24,1%
Soltero/a, Divorciado/a, Separado/a	175	34,0%
Viudo/a	3	0,6%
Total	515	100,0%

Los/as funcionarios/as que contestaron la encuesta declaran estar un 41,4% casada/o o con acuerdo de unión civil, 24,1% en pareja, 34% soltero/a, divorciado/a o separado/a y un 0,6% viudo/a.

Tabla 14: Hijos/as

Hijos/as	Frecuencia	Porcentaje
NO	95	18,4%
SI	420	81,6%
Total	515	100,0%

Un 81,6% de los/as funcionarios/as que contestaron la encuesta declaran tener hijos y un 18,4% afirman no tenerlos/as.

Tabla 15: Número de hijos/as

Nº Hijos/as	Frecuencia	Porcentaje
1	128	24,9%
2	195	37,9%
3	74	14,4%
4 o más	23	4,5%
Ninguno	95	18,4%
Total	515	100,0%

Un 37,9% de los/as funcionarios/as que contestaron la encuesta declaran tener 2 hijos/as, 24,9% 1 hijo/a, 14,4% 3 hijos, y un 4,5% 4 o más hijos/as

Tabla 16: Proveedor/a Principal

Proveedor/a Principal	Frecuencia	Porcentaje
Mi pareja	93	18,1%
Otro familiar	12	2,3%
Otro no familiar	3	0,6%
Yo	407	79,0%
Total	515	100%

Un 79% de los/as funcionarios/as que contestaron la encuesta declaran ser el proveedor/a principal de su hogar.

Tabla 17: Cuidado de Familiar con Discapacidad

Cuidado de Familiar con Discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
No	410	79,6%
Sí	105	20,4%
Total	515	100%

Un 20,4% de los/as funcionarios/as que contestaron la encuesta declaran tener a su cuidado un familiar con discapacidad física y/o mental.

- **Factor Igualdad de Género**

Tabla 18: “Los hombres de mi institución participan de manera activa en iniciativas asociadas a igualdad de género”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	31,60%	19,00%	50,00%	50,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28,70%	23,80%	50,00%	
Muy de acuerdo	39,70%	57,10%		50,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Ante la afirmación si “Los hombres de mi institución participan de manera activa en iniciativas asociadas a igualdad de género”, un 39,7% de mujeres y un 57,1% de hombres manifiestan estar muy de acuerdo con lo ahí afirmado, sin embargo, hay un 31,6% de mujeres que no están de acuerdo con lo aquí afirmado.

Tabla 19: “En la institución prima un trato de respeto con las personas que prestan servicios y/o son proveedores externos a INDAP”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	6,30%	6,80%		33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10,80%	7,30%		33,30%
Muy de acuerdo	82,90%	85,80%	100,00%	33,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Ante la afirmación si “En la institución prima un trato de respeto con las personas que prestan servicios y/o son proveedores externos a INDAP”, un 82,9% de mujeres y un 85,8% de hombres manifiestan estar muy de acuerdo con lo ahí afirmado.

- **Factor Estereotipos de Género**

Tabla 20: “Usted considera que el hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	80,10%	70,50%	50,00%	100,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14,90%	21,20%		
Muy de acuerdo	5,00%	8,30%	50,00%	
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 80,1% de mujeres y un 70,5% de hombres están muy en desacuerdo con la siguiente afirmación “Usted considera que el hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia”.

Tabla 21: “Me siento más seguro/a trabajando, si mi equipo de trabajo es liderado por un hombre”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	72,00%	66,50%	50,00%	33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21,60%	25,60%		
Muy de acuerdo	6,40%	7,90%	50,00%	66,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 72% de mujeres y un 66,5% de hombres están muy en desacuerdo con la siguiente afirmación “Me siento más seguro/a trabajando, si mi equipo de trabajo es liderado por un hombre”.

Tabla 22: “Para las mujeres, es riesgoso el trabajo en terreno que se ejecuta en esta organización”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	62,30%	66,50%	100,00%	66,70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18,30%	17,00%		
Muy de acuerdo	19,40%	16,50%		33,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 62,3% de mujeres y un 66,5% de hombres están muy en desacuerdo con la siguiente afirmación “Para las mujeres, es riesgoso el trabajo en terreno que se ejecuta en esta organización”.

Tabla 23: “He visto que es un problema en esta institución, cuando un hombre pide permiso para hacerse cargo de su hijo(a) por alguna contingencia”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	56,40%	47,60%	100,00%	33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25,20%	24,00%		
Muy de acuerdo	18,40%	28,40%		66,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 56,4% de mujeres y un 47,6% de hombres están muy en desacuerdo con la siguiente afirmación “He visto que es un problema en esta institución, cuando un hombre pide permiso para hacerse cargo de su hijo(a) por alguna contingencia”, sin embargo, también llama la atención el 28,4% de hombres que están muy de acuerdo con lo aquí afirmado.

Tabla 24: “He visto que es un problema en esta institución, cuando una mujer pide permiso para hacerse cargo de su hijo(a) por alguna contingencia”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	54,30%	67,80%		100,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19,80%	19,60%	50,00%	
Muy de acuerdo	25,90%	12,60%	50,00%	
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 54,3% de mujeres y un 67,8% de hombres están muy en desacuerdo con la siguiente afirmación “He visto que es un problema en esta institución, cuando una mujer pide permiso para hacerse cargo de su hijo(a) por alguna contingencia”, sin embargo, también llama la atención el 25,9% de mujeres que están muy de acuerdo con lo aquí afirmado.

Tabla 25: “En la casa soy yo el/la principal responsable del cuidado y crianza de mis hijos/as”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	21,30%	48,30%		33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11,90%	32,20%		33,30%
Muy de acuerdo	66,80%	19,50%	100,00%	33,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 66,8% de mujeres v/s un 19,5% de hombres están muy en desacuerdo con la siguiente afirmación “En la casa soy yo el/la principal responsable del cuidado y crianza de mis hijos/as”.

Tabla 26: “Usted considera que cuando una mujer trabaja, se descuida la familia”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	70,00%	76,10%	50,00%	33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10,70%	14,70%		66,70%
Muy de acuerdo	19,30%	9,20%	50,00%	
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 70% de mujeres y un 76,1% de hombres están muy en desacuerdo con la siguiente afirmación “Usted considera que cuando una mujer trabaja, se descuida la familia”, sin embargo, también se observa un casi 20% de mujeres que está de acuerdo con esta afirmación.

- **Sesgos de Género**

Tabla 27: “Considero que la cultura de INDAP es machista”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	25,50%	44,20%	50,00%	33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22,30%	25,60%		
Muy de acuerdo	52,20%	30,20%	50,00%	66,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 52,2% de mujeres y un 30,2% de hombres están muy de acuerdo con la siguiente afirmación “Considero que la cultura de INDAP es machista”, sin embargo, también se observa un casi 44,2% de hombres que no están de acuerdo con esta afirmación.

Tabla 28: “Escucho bromas o chistes machistas hacia las mujeres en mi institución”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	31,50%	52,60%		33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23,40%	23,30%		
Muy de acuerdo	45,10%	24,20%	100,00%	66,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 45% de mujeres y un 24,2% de hombres están muy de acuerdo con la siguiente afirmación “Escucho bromas o chistes machistas hacia las mujeres en mi institución”, sin embargo, también se observa un 31,5% de mujeres y un 52,6% de hombres que no están de acuerdo con esta afirmación.

Tabla 29: “Las únicas personas beneficiadas en la lucha por la igualdad de género son las mujeres”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	63,30%	51,40%	50,00%	66,70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15,20%	22,00%	50,00%	
Muy de acuerdo	21,60%	26,60%		33,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 63,3% de mujeres y un 51,4% de hombres están muy en desacuerdo con la siguiente afirmación “Las únicas personas beneficiadas en la lucha por la igualdad de género son las mujeres”.

Tabla 30: “Las mujeres necesitan capacitación, coaching o mentoring para que puedan llegar a cargos de jefatura”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	50,40%	65,10%	50,00%	50,00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20,30%	21,10%	50,00%	
Muy de acuerdo	29,30%	13,90%		50,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 50,4% de mujeres y un 65,1% de hombres están muy en desacuerdo con la siguiente afirmación “Las mujeres necesitan capacitación, coaching o mentoring para que puedan llegar a cargos de jefatura”.

Tabla 31: “Las mujeres de nuestra institución que están en roles de jefaturas, tienen más exigencia de su entorno que los hombres”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	28,60%	52,80%		66,70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25,00%	28,40%	50,00%	33,30%
Muy de acuerdo	46,40%	18,80%	50,00%	
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 46,4% de mujeres está muy de acuerdo con la afirmación “Las mujeres de nuestra institución que están en roles de jefaturas, tienen más exigencia de su entorno que los hombres”, versus un 52% de hombres que están muy en desacuerdo con lo afirmado.

Tabla 32: “Creo que los hombres se ven perjudicados por las acciones que promueven la igualdad de género”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	70,00%	57,10%	50,00%	33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18,00%	24,40%		33,30%
Muy de acuerdo	12,00%	18,40%	50,00%	33,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 70% de mujeres y un 57,1% de hombres están muy en desacuerdo con la siguiente afirmación “Creo que los hombres se ven perjudicados por las acciones que promueven la igualdad de género”.

Tabla 33: “Las mujeres no necesitan de acciones de igualdad en la institución, debe primar la meritocracia tanto para la contratación como para la promoción de ellas al interior de INDAP”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	38,40%	31,30%		
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17,40%	18,70%	100,00%	
Muy de acuerdo	44,10%	50,00%		100,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Respecto de la afirmación “Las mujeres no necesitan de acciones de igualdad en la institución, debe primar la meritocracia tanto para la contratación como para la promoción de ellas al interior de INDAP”, existe menos acuerdo tanto en hombres como en mujeres, siendo un 50% los hombres que están muy de acuerdo y un 38,4% de mujeres que están muy en desacuerdo.

- **Conciliación vida personal, familiar y laboral**

Tabla 34: “INDAP posee beneficios, adicionales a los establecidos por la legislación (licencia maternal prenatal y postnatal, postnatal parental, hora de amamantamiento, sala cuna, etc.) para que las personas concilien su vida personal, familiar y laboral”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	28,10%	17,20%		66,70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12,40%	13,50%	100,00%	
Muy de acuerdo	59,60%	69,30%		33,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Respecto de la afirmación “INDAP posee beneficios, adicionales a los establecidos por la legislación (licencia maternal prenatal y postnatal, postnatal parental, hora de amamantamiento, sala cuna, etc.) para que las personas concilien su vida personal, familiar y laboral”, un 59,6% de mujeres y un 69,3% de hombres, declaran estar muy de acuerdo con lo afirmado.

Tabla 35: “Mi jefatura apoya y fomenta que yo pueda conciliar mi vida familiar, laboral y personal”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	9,60%	8,30%	50,00%	33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14,30%	8,30%		
Muy de acuerdo	76,10%	83,50%	50,00%	66,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Respecto de la afirmación “Mi jefatura apoya y fomenta que yo pueda conciliar mi vida familiar, laboral y personal”, un 76,1% de mujeres y un 83,5% de hombres, declaran estar muy de acuerdo con lo afirmado.

Tabla 36: “Hago uso de las distintas medidas de conciliación (beneficios) que tiene INDAP para poder equilibrar mi vida personal, laboral y familiar”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	18,10%	9,00%	50,00%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17,00%	19,40%		
Muy de acuerdo	65,00%	71,60%	50,00%	100,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Respecto de la afirmación “Hago uso de las distintas medidas de conciliación (beneficios) que tiene INDAP para poder equilibrar mi vida personal, laboral y familiar”, un 65% de mujeres y un 71,6% de hombres, declaran hacer uso de estas medidas.

- **Acoso laboral, acoso sexual y violencia intrafamiliar**

Tabla 37: “En el tiempo que llevo trabajando en INDAP he visto conductas que podrían ser consideradas como acoso laboral”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	27,40%	41,60%	100,00%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18,20%	16,80%		33,30%
Muy de acuerdo	54,40%	41,60%		66,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 54,4% de mujeres y un 41,6% de hombres están muy de acuerdo con la siguiente afirmación “En el tiempo que llevo trabajando en INDAP he visto conductas que podrían ser consideradas como acoso laboral”.

Tabla 38: “En el tiempo que llevo trabajando en INDAP he visto conductas que podrían ser consideradas como acoso sexual”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	49,30%	65,90%	100,00%	66,70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21,00%	15,90%		
Muy de acuerdo	29,80%	18,30%		33,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 49,3% de mujeres y un 65,9% de hombres están muy en desacuerdo con la siguiente afirmación “En el tiempo que llevo trabajando en INDAP he visto conductas que podrían ser consideradas como acoso sexual”, sin embargo, también se observa un 29,8% de mujeres que están de acuerdo con esta afirmación.

Tabla 39: “Conozco y podría aplicar el Procedimiento de Acoso Laboral vigente en INDAP”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	28,10%	24,90%	50,00%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21,10%	26,80%	50,00%	66,70%
Muy de acuerdo	50,70%	48,30%		33,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 50,7% de mujeres y un 48,3% de hombres están muy de acuerdo con la afirmación “Conozco y podría aplicar el Procedimiento de Acoso Laboral vigente en INDAP”.

Tabla 40: “Conozco o he sabido de casos de Violencia Intrafamiliar que afectan a compañeros o compañeras de trabajo”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	54,70%	64,20%		33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22,60%	18,40%	50,00%	66,70%
Muy de acuerdo	22,60%	17,40%	50,00%	
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 54,7% de mujeres y un 64,2% de hombres están muy en desacuerdo con la afirmación “Conozco o he sabido de casos de Violencia Intrafamiliar que afectan a compañeros o compañeras de trabajo”.

Tabla 41: “Considero que cuando hay violencia de pareja, es mejor que solo ellos lo resuelvan y el resto no intervenga ni denuncie”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	72,20%	71,40%	100,00%	33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17,30%	16,60%		33,30%
Muy de acuerdo	10,50%	12,00%		33,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 72,2% de mujeres y un 71,4% de hombres están muy en desacuerdo con la afirmación “Considero que cuando hay violencia de pareja, es mejor que solo ellos lo resuelvan y el resto no intervenga ni denuncie”.

- **Infraestructura**

Tabla 42: “En INDAP usted percibe que la infraestructura (baño, escaleras, mobiliario) es ajustada para que tanto hombres y mujeres trabajen de manera adecuada”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	18,80%	15,80%		66,70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9,40%	4,50%	50,00%	
Muy de acuerdo	71,90%	79,70%	50,00%	33,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 71,9% de mujeres y un 79,7% de hombres están muy de acuerdo con la afirmación “En INDAP usted percibe que la infraestructura (baño, escaleras, mobiliario) es ajustada para que tanto hombres y mujeres trabajen de manera adecuada”.

- **Salud Integral**

Tabla 43: “Tengo tiempo para realizarme, al menos una vez al año, un chequeo médico”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	24,60%	22,30%		33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9,50%	11,40%	100,00%	33,30%
Muy de acuerdo	66,00%	66,40%		33,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 66% de mujeres y un 66,4% de hombres están muy de acuerdo con la afirmación “Tengo tiempo para realizarme, al menos una vez al año, un chequeo médico”.

Tabla 44: “En INDAP se preocupan y/o promueven programas de cuidado de la salud mental”

Opciones	Femenino	Masculino	No Binario	No Responden
Muy en desacuerdo	25,50%	37,60%	50,00%	33,30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14,00%	20,80%		
Muy de acuerdo	60,50%	41,60%	50,00%	33,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Un 60,5% de mujeres y un 41,6% de hombres están muy de acuerdo con la afirmación “En INDAP se preocupan y/o promueven programas de cuidado de la salud mental”, sin embargo, también se observa un 37,6% de hombres que están muy en desacuerdo con esta afirmación.

- Cruce de variables

Tabla 45: Situación Actual y “En la casa soy yo el/la principal responsable del cuidado y crianza de mis hijos/as”

	Opciones	Casado/a / Acuerdo Unión Civil	En Pareja	Soltero/a , Divorciado/a , Separado/a	Viudo/a
Femenino	Muy en desacuerdo	28,30%	24,10%	12,00%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14,10%	12,10%	9,60%	
	Muy de acuerdo	57,60%	63,80%	78,30%	100,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Masculino	Muy en desacuerdo	56,00%	47,40%	25,70%	100,00%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31,00%	31,60%	37,10%	
	Muy de acuerdo	13,00%	21,10%	37,10%	
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
No Binario	Muy en desacuerdo			100,00%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo			100,00%	
	Muy de acuerdo			50,00%	
	Total	100,00%			
Prefiero No Responder	Muy en desacuerdo	42,50%	33,30%	16,50%	33,30%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23,30%	19,80%	17,40%	
	Muy de acuerdo	34,20%	46,90%	66,10%	66,70%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

El cruce de variables que muestra esta tabla evidencia que las mujeres, independientes de su situación, casada o con acuerdo de unión civil 57,6%, en pareja 63,8% y soltera, divorciada o separada 78,3%, son quienes están más de acuerdo con la afirmación “En la casa soy yo el/la principal responsable del cuidado y crianza de mis hijos/as”. Frente a esta afirmación los hombres están en desacuerdo independientes de su situación, casado o con acuerdo de unión civil 56,0%, en pareja 47,4% y soltero, divorciado o separada 25,7%.

Tabla 46: Situación Actual y “Mi jefatura apoya y fomenta que yo pueda conciliar mi vida familiar, laboral y personal”

	Opciones	Casado/a / Acuerdo Unión Civil	En Pareja	Soltero/a , Divorciado/a , Separado/a	Viudo/a
Femenino	Muy en desacuerdo	8,10%	7,50%	12,50%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16,20%	13,40%	12,50%	50,00%
	Muy de acuerdo	75,80%	79,10%	75,00%	50,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Masculino	Muy en desacuerdo	7,60%	9,10%	8,80%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8,60%	7,30%	8,80%	
	Muy de acuerdo	83,80%	83,60%	82,50%	100,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
No Binario	Muy en desacuerdo			100,00%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		100,00%		
	Muy de acuerdo		100,00%	100,00%	
	Total	100,00%			
Prefiero No Responder	Muy en desacuerdo	8,30%	8,10%	11,60%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12,20%	10,60%	11,00%	33,30%
	Muy de acuerdo	79,50%	81,30%	77,30%	66,70%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

El cruce de variables que muestra esta tabla evidencia que la mayoría de los/as funcionarios/as que contestaron esta encuesta, independiente de su género y situación actual, están muy de acuerdo con la afirmación “Mi jefatura apoya y fomenta que yo pueda conciliar mi vida familiar, laboral y personal”.

Tabla 47: Situación Actual y “Usted considera que el hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia”

	Opciones	Casado/a / Acuerdo Unión Civil	En Pareja	Soltero/a , Divorciado/a , Separado/a	Viudo/a
Femenino	Muy en desacuerdo	80,20%	82,10%	79,50%	50,00%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16,80%	11,90%	14,30%	50,00%
	Muy de acuerdo	3,00%	6,00%	6,30%	
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Masculino	Muy en desacuerdo	72,60%	74,10%	64,30%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20,80%	20,40%	21,40%	100,00%
	Muy de acuerdo	6,60%	5,60%	14,30%	
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
No Binario	Muy en desacuerdo		100,00%		
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo			100,00%	
	Muy de acuerdo		100,00%	100,00%	
	Total	100,00%		100,00%	
Prefiero No Responder	Muy en desacuerdo	76,40%	78,70%	74,30%	33,30%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18,80%	15,60%	16,40%	66,70%
	Muy de acuerdo	4,80%	5,70%	9,40%	
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

El cruce de variables que muestra esta tabla evidencia que la mayoría de los/as funcionarios/as que contestaron esta encuesta, independiente de su género y situación actual, están muy en desacuerdo con la afirmación “Usted considera que el hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia”.

Tabla 48: Situación Actual y “Usted considera que cuando una mujer trabaja, se descuida la familia”

	Opciones	Casado/a / Acuerdo Unión Civil	En Pareja	Soltero/a , Divorciado/a , Separado/a	Viudo/a
Femenino	Muy en desacuerdo	68,90%	68,70%	72,20%	50,00%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13,60%	11,90%	7,40%	
	Muy de acuerdo	17,50%	19,40%	20,40%	50,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Masculino	Muy en desacuerdo	78,30%	72,20%	77,20%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15,10%	13,00%	15,80%	
	Muy de acuerdo	6,60%	14,80%	7,00%	100,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
No Binario	Muy en desacuerdo		100,00%		
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo				
	Muy de acuerdo			100,00%	
	Total		100,00%	100,00%	
Prefiero No Responder	Muy en desacuerdo			50,00%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo			50,00%	
	Muy de acuerdo				
	Total		100,00%	100,00%	

El cruce de variables que muestra esta tabla evidencia que la mayoría de los/as funcionarios/as que contestaron esta encuesta, independiente de su género y situación actual, están muy en desacuerdo con la afirmación “Usted considera que cuando una mujer trabaja, se descuida la familia”.

Tabla 49: Situación Actual y “Considero que la cultura de INDAP es machista”

	Opciones	Casado/a / Acuerdo Unión Civil	En Pareja	Soltero/a , Divorciado/a , Separado/a	Viudo/a
Femenino	Muy en desacuerdo	23,50%	23,90%	28,80%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17,30%	26,90%	22,50%	100,00%
	Muy de acuerdo	59,20%	49,30%	48,60%	
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Masculino	Muy en desacuerdo	46,20%	35,80%	49,10%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20,80%	34,00%	27,30%	
	Muy de acuerdo	33,00%	30,20%	23,60%	100,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
No Binario	Muy en desacuerdo			100,00%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo				
	Muy de acuerdo	100,00%			
	Total	100,00%		100,00%	
Prefiero No Responder	Muy en desacuerdo	100,00%			
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo				
	Muy de acuerdo			100,00%	
	Total			100,00%	

El cruce de variables que muestra esta tabla evidencia que las mujeres, independientes de su situación, casada o con acuerdo de unión civil 59,2%, en pareja 49,3% y soltera, divorciada o separada 48,6%, son quienes están más de acuerdo con la afirmación “Considero que la cultura de INDAP es machista”. Frente a esta afirmación los hombres están en desacuerdo independientes de su situación, casado o con acuerdo de unión civil 46,2%, en pareja 35,8% y soltero, divorciado o separada 49,1%.

Tabla 50: Situación Actual y “Escucho bromas o chistes machistas hacia las mujeres en mi institución”

	Opciones	Casado/a / Acuerdo Unión Civil	En Pareja	Soltero/a , Divorciado/a , Separado/a	Viudo/a
Femenino	Muy en desacuerdo	32,30%	28,10%	32,40%	50,00%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26,30%	17,20%	24,10%	50,00%
	Muy de acuerdo	41,40%	54,70%	43,50%	
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Masculino	Muy en desacuerdo	55,80%	37,70%	61,40%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22,10%	32,10%	17,50%	
	Muy de acuerdo	22,10%	30,20%	21,10%	100,00%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
No Binario	Muy en desacuerdo				
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		100,00%	100,00%	
	Muy de acuerdo				
	Total		100,00%	100,00%	
Prefiero No Responder	Muy en desacuerdo	100,00%			
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo				
	Muy de acuerdo			100,00%	
	Total	100,00%		100,00%	

El cruce de variables que muestra esta tabla evidencia que las mujeres, independientes de su situación, casada o con acuerdo de unión civil 41,4%, en pareja 54,7% y soltera, divorciada o separada 43,5%, son quienes están más de acuerdo con la afirmación “Escucho bromas o chistes machistas hacia las mujeres en mi institución”.

Tabla 51: Hijos/as y “Las mujeres de nuestra institución que están en roles de jefaturas, tienen más exigencia de su entorno que los hombres”

	Opciones	SIN HIJOS/AS	CON HIJOS/AS
Femenino	Muy en desacuerdo	27,80%	28,80%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18,50%	26,50%
	Muy de acuerdo	53,70%	44,70%
	Total	100,00%	100,00%
Masculino	Muy en desacuerdo	42,10%	55,00%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34,20%	27,20%
	Muy de acuerdo	23,70%	17,80%
	Total	100,00%	100,00%
No Binario	Muy en desacuerdo		
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	100,00%	
	Muy de acuerdo		100,00%
	Total	100,00%	100,00%
Prefiero No Responder	Muy en desacuerdo	66,70%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33,30%	
	Muy de acuerdo		
	Total	100,00%	

El cruce de variables que muestra esta tabla evidencia que las mujeres, independientes de si tienen hijos 44,7% o nos lo tienen 53,7%, son quienes están más de acuerdo con la afirmación “Las mujeres de nuestra institución que están en roles de jefaturas, tienen más exigencia de su entorno que los hombres”. Frente a esta afirmación los hombres están en desacuerdo independientes de si tienen hijos 55,0% o nos lo tienen 42,1%.

Tabla 52: Situación Actual y “En el tiempo que llevo trabajando en INDAP he visto conductas que podrían ser consideradas acoso laboral”

	Opciones	Casado/a / Acuerdo Unión Civil	En Pareja	Soltero/a , Divorciado/a , Separado/a	Viudo/a
Femenino	Muy en desacuerdo	20,40%	28,80%	32,40%	50,00%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20,40%	13,60%	18,50%	50,00%
	Muy de acuerdo	59,20%	57,60%	49,10%	
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Masculino	Muy en desacuerdo	46,20%	30,80%	43,60%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13,20%	19,20%	20,00%	100,00%
	Muy de acuerdo	40,60%	50,00%	36,40%	
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
No Binario	Muy en desacuerdo				
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo				
	Muy de acuerdo		100,00%	100,00%	
	Total				
Prefiero No Responder	Muy en desacuerdo			50,00%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo			50,00%	
	Muy de acuerdo	100,00%			
	Total	100,00%		100,00%	

El cruce de variables que muestra esta tabla evidencia que las mujeres, independientes de su situación, casada o con acuerdo de unión civil 59,2%, en pareja 57,6% y soltera, divorciada o separada 49,1%, son quienes están más de acuerdo con la afirmación “En el tiempo que llevo trabajando en INDAP he visto conductas que podrían ser consideradas acoso laboral”. De igual manera los hombres, independientes de su situación, casado o con acuerdo de unión civil 40,6%, en pareja 50,0% y soltero, divorciado o separado 36,4%, también están de acuerdo con esta información.

Tabla 53: Situación Actual y “En el tiempo que llevo trabajando en INDAP he visto conductas que podrían ser consideradas acoso sexual”

	Opciones	Casado/a / Acuerdo Unión Civil	En Pareja	Soltero/a , Divorciado/a , Separado/a	Viudo/a
Femenino	Muy en desacuerdo	48,50%	50,80%	48,20%	100,00%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24,70%	19,00%	19,10%	
	Muy de acuerdo	26,80%	30,20%	32,70%	
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Masculino	Muy en desacuerdo	72,50%	53,80%	66,00%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11,80%	19,20%	18,90%	100,00%
	Muy de acuerdo	15,70%	26,90%	15,10%	
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
No Binario	Muy en desacuerdo				
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo				
	Muy de acuerdo		100,00%	100,00%	
	Total				
Prefiero No Responder	Muy en desacuerdo	100,00%		50,00%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo			50,00%	
	Muy de acuerdo				
	Total	100,00%		100,00%	

El cruce de variables que muestra esta tabla evidencia que hombres y mujeres, independientes de su situación, casada/o o con acuerdo de unión civil, en pareja y soltera/o, divorciada/o o separada/o están en desacuerdo con la afirmación “En el tiempo que llevo trabajando en INDAP he visto conductas que podrían ser consideradas acoso sexual”.

c. Entrevistas

Entrevistas a agentes claves, técnica de recogida de información, a través de un instrumento semi-flexible, elaborado de acuerdo con el análisis de las dimensiones e indicadores del estudio, y en cada caso será adaptada la instancia, categoría y características de la fuente o informante(s). Este tipo de entrevista se dirige al aprendizaje sobre acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente, de modo que los/as interlocutores/as son informantes en el más estricto sentido de la palabra. Actúan como observadores/as del o la investigador/a, son sus ojos y oídos en el campo. En cuanto informantes, su rol no consiste simplemente en revelar sus propios modos de ver, sino que deben describir lo que sucede y la manera en que otras personas lo perciben (Flores, 2009). Busca lograr una comprensión profunda de los procesos que administra y de la aplicación del enfoque de género en ellos.

De acuerdo con los criterios de selección del muestreo teórico se ejecutaron 10 entrevistas a funcionarios/as encargados/as y/o conocedores/as “expertos/as” de distintos subsistemas de gestión de personas en la organización. Los criterios de selección del muestreo teórico fueron:

- Hombres y mujeres - Funcionarios/as de INDAP - Presentes en Nivel Central - Encargados/as y/o conocedores “expertos” de distintos subsistemas de gestión de personas y/o programas - Que sean capaces de narrar la operación, objetivos y principales características de sus procesos

A continuación, se detallan los cargos, cuyos representantes fueron entrevistados/as:

Dirección Nacional

Jefe/a División de gestión y desarrollo de personas

Jefe/a Fiscalía o área legal

Jefatura División de comunicaciones

Encargado/a de capacitación

Jefatura Unidad de calidad de vida

Jefe/a Unidad de reclutamiento y selección

Jefatura de Bienestar

Director Regional Los Lagos

Representantes asociación de funcionarios

Pauta de la entrevista

1. ¿Puede explicar el principal proceso que lidera en INDAP? Indique objetivos, etapas, actividades y responsables.
2. ¿Tiene un procedimiento escrito asociado a su proceso? Y ¿Esta publicado ese proceso o se ha comunicado a la organización?
3. ¿Cuáles son los indicadores que tiene asociado a su proceso?
4. ¿Qué acciones y/o iniciativas con enfoque de género tiene asociado a su proceso?
5. ¿De qué forma cree usted que los objetivos de su proceso pueden incorporar medidas de equidad de género?
6. ¿Qué importancia puede tener para usted la adopción de un enfoque de género dentro del INDAP?
7. ¿Conoce medidas de género implementadas en el INDAP? ¿Cuáles?

8. Cuando se comunica información a los distintos departamentos ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo en la redacción o se diferencia a hombres y mujeres? ¿Por qué?

El análisis que presentamos a continuación se relaciona con las respuestas a las preguntas 6, 7 y 8, dado que las anteriores serán ocupadas para describir los ejes específicos del proceso de diagnóstico de género.

Pregunta 6: ¿Qué importancia puede tener para usted la adopción de un enfoque de género dentro del INDAP?

Respecto de la importancia que puede tener para los/as entrevistados/as la adopción de un enfoque de género, se muestran frecuentes las siguientes opiniones:

- En lo que se refiere a la gestión interna es importante para que “la cultura organizacional avance” y una “mayor apertura a la diversidad de género”. “INDAP, es una institución que trabaja con un número importante de mujeres, las que hoy tiene una presencia y pertinencia a todo nivel”. Es muy estratégico trabajar con este enfoque y “desafiar algunos comportamientos discriminatorios que aún se perciben”. También identifican que este enfoque permitiría “trabajar el potencial de las mujeres en la institución y podría haber más mujeres en cargos de liderazgo y capacitadas para fortalecer conocimientos y habilidades del equipo”
- Los/as entrevistados/as coinciden que el desafío sigue siendo “desafiar el género, dado que el giro del negocio es liderado por hombres”. El desafío del sesgo lo identifican, en los “procesos de selección para facilitar el ingreso de mujeres a la institución”, y también en la “participación de las mujeres en la actividad sindical”, donde se evidencia la baja votación de las mujeres candidatas y la “desconfianza de incluso las mujeres hacia otras mujeres”. Con el tiempo se ha ido viendo “más participación de mujeres en cursos técnicos, donde principalmente había hombres”
- Opiniones que refuerzan la importancia de adoptar el enfoque de género señalan: “Es muy importante la perspectiva de género, permite tener diferentes miradas del proceso, equidad, favorece el respeto, equidad fomenta, es vital”.
- En lo que se refiere a la importancia del enfoque de género en los servicios del INDAP, se reconocen avances y se evidencia la relevancia para el mundo rural donde hay bastante por hacer “en el mundo rural hablar de género, es difícil, hay que hablar de mujer rural”. La importancia además se asocia con las “mejoras económicas y sociales” de, especialmente las mujeres, que participan en los programas, y el “desafío esta con los sesgos de género que hoy podrían estar en algunas personas que tomas decisiones”, donde “influye la presencia de muchos hombres” en la “definición de algunos programas donde debieran participar las mujeres” y “también en la asignación de recursos económicos para ellas”.
- La adopción del enfoque de género también es relevante “porque desafía la cultura machista asociadas a las labores del campo, y permite avanzar en la igualdad”. “Nos permitiría trabajar más con las mujeres, empoderarlas con espacio de capacitación y formación en liderazgo”.

Pregunta 7: ¿Conoce medidas de género implementadas en el INDAP? ¿Cuáles?

Respecto del nivel de conocimiento de las medidas de género implementadas en el INDAP, se muestran frecuentes las siguientes opiniones:

- Un número importante de entrevistados no identifica con facilidad medidas internas, sino más bien asociada a usuarios/as, “identifico con mayor facilidad las medidas de género aplicada a usuarios/as que ha funcionarios/as”, “se le da énfasis a enfoque de género hacia fuera que, hacia dentro, tales como la tradición campesina...etc.”, “las medidas externas se posicionan desde fomento u otras áreas”. Entre las medidas mencionadas aparece “iniciativas para transversalizar el enfoque en feria con mujeres del mundo campesino para aportar a la disminución de brechas salariales y de ingreso, a través de la comercialización”, la ejecución de “expo mujer rural”, “para emergencia, entregaron ayuda especializada con enfoque de género (mujeres afectadas por inundaciones”, “PAE programa de mujeres rurales”, día de la mujer rural indígena para relevar el rol de la mujer en el campo”
- Entre las otras medidas mencionadas con foco interno en la gestión de género en la institución aparecen mencionadas, “programas de capacitación de funcionarios y funcionarias en enfoque de género, asociados a PMG”, “conmemoraciones de los días, como jornada de reflexión para mujeres”, “protocolo de MALS y capacitaciones asociadas a acoso laboral y sexual”

Pregunta 8: Cuando se comunica información a los distintos departamentos ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo en la redacción o se diferencia a hombres y mujeres? ¿Por qué?

Respecto de la utilización del lenguaje inclusivo en INDAP, se muestran frecuentes las siguientes opiniones:

- Se identifica el lenguaje inclusivo mayoritariamente en los comunicados masivos formales de la institución, “la alta autoridad también usa lenguaje inclusivo, el director actual está muy de acuerdo con el enfoque de género”, “tratamos de estar actualizados en estos temas “, “he instalado en mi equipo la utilización de el los, las, pero no el les” , “hay algunos que lo hacen y otros no”, “en regiones la utilización del lenguaje inclusivo pasa por la decisión de directores”, “ahora está mejor implementado, el 2019 actualizaron protocolo MALS, y la dirección pidió SACAR lenguaje inclusivo, sin embargo SERNAMEG Y SERVICIO CIVIL lo respaldaron y se tuvo q aprobar. El 2022 se hizo charla de lenguaje inclusivo, todavía hay burlas, todavía hay funcionarios que no visualizan la diversidad de género”, “se usa lenguaje inclusivo en reuniones y es cada vez más, se ha ido adquiriendo”.
- Respecto de lineamientos en torno a este tema en general se desconoce si existe un lineamiento de la jefatura para su utilización, “no me informaron nada en la inducción de este tema del lenguaje”.
- La falta de utilización del lenguaje inclusivo se asocia a una cultura institucional muy arraigada, “funcionarios con décadas, trabajamos rubro silvo agropecuario que es muy masculino y con brecha de género, además tenemos profesionales altamente masculinizadas”. “Hay barrera estructural bien complicada”

NIVEL II: DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

EJES TRANSVERSALES

INDAP no posee actualmente una política de equidad de género y conciliación.

A. Capacitación en Género

INDAP ha trabajado la concientización y sensibilización en el enfoque de género y su aplicación a la institución en sus funcionarios/as, quedando evidencia de las siguientes horas de capacitación en los últimos tres años y hasta la fecha en que se levantó esta información, septiembre 2023.

Tabla 54: Capacitación en materias de género

Capacitación en Materias de Género (Horas)																		
INDAP	2021						2022						2023					
	Hombres		Mujeres		TOTAL	Brecha %	Hombres		Mujeres		TOTAL	Brecha %	Hombres		Mujeres		TOTAL	Brecha %
	HH	%	HH	%		%	HH	%	HH	%		%	HH	%	HH	%		%
	752	48%	816	52%	1568	4%	888	40%	1312	60%	2200	19%	104	11%	876	89%	980	79%

La tabla 54 da cuenta que el año 2022 hubo un 40% más de horas de capacitación en género que el que 2021, y a la fecha de realizado este diagnóstico este 2023, hay un 65% menos de horas de capacitación en género.

Otro dato importante en relación solo al número de horas es la evidencia que año tras año, han sido las mujeres las que tienen más horas en esta materia, lo que hace suponer la presencia de un sesgo inconsciente de género, sobre todo evidenciando que hasta la fecha de este diagnóstico el 89% de las horas de capacitación en temáticas de género han tenido como participantes mujeres.

B. Tratamiento de reclamos

En cuanto al tratamiento de reclamos relativos a situaciones inequitativas y discriminatorias, INDAP no posee una política o un procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones inequitativas o discriminatorias. De igual forma, no posee un registro de situaciones inequitativas o discriminatorias.

Pese a lo anterior evidenciamos que en INDAP existe un Código de Ética que está, como establece el documento, orientado a todas las autoridades, profesionales, técnicos y administrativos de INDAP, independientemente de su tipo de contrato; y su propósito es visibilizar tanto las conductas probas y transparentes como también aquellas que se rechazan como servidores públicos. El objetivo es “constituirse en un procedimiento participativo para convenir los estándares legales y éticos que los

caracterizan como servicio público, otorgándoles relevancia con el fin de generar una convivencia laboral, basada en valores comunes”.

Entre sus características está el ser una herramienta de prevención, orientación, detección y resolución de conflictos generados por actos de inobservancia ética, que recoge experiencias y prácticas cotidianas de los/as funcionarios/as de INDAP, sistematizando aquellos valores y conductas, que reflejen cultura interna, misión, visión y lineamientos estratégicos de INDAP. Contiene orientaciones metodológicas del Servicio Civil y el PNUD, y promueve los valores de compromiso, respeto, probidad, profesionalismo, honestidad responsabilidad.

En la página de INDAP existe un formulario en el que se pueden realizar consultas o denuncias por parte de funcionarios/as, usuarios/as o la ciudadanía en relación con las siguientes temáticas:

- Cohecho o soborno que involucre a funcionarios de INDAP directa o indirectamente.
- Comportamiento inadecuado en el trabajo (faltas a los reglamentos internos, al mismo código de ética y/o los valores institucionales).
- Conflictos de interés.
- Uso indebido o divulgación de información confidencial.
- Financiamiento del terrorismo.
- Apropiación o mal uso de activos o bienes de INDAP.

C. Infraestructura

Un factor importante dentro del ámbito laboral es el ambiente de trabajo que se refiere no solo al clima organizacional, sino también a las condiciones en que las y los funcionarios/as realizan su trabajo diario, de manera que puedan desempeñarse lo mejor posible, disminuyendo los focos de distracción o incomodidad que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos trazados en su trabajo.

En relación con esta materia en INDAP un 71,9% de mujeres y un 79,7% de hombres, que respondieron la encuesta de sesgos y estereotipos de género, estuvieron muy de acuerdo con la afirmación “En INDAP usted percibe que la infraestructura (baño, escaleras, mobiliario) es ajustada para que tanto hombres y mujeres trabajen de manera adecuada”.

D. Comunicación Interna y externa

Para el éxito de las comunicaciones en cualquier organización, es indispensable conocer la opinión, utilidad, facilidad con que los y las colaboradores/as reciben la información que se les entrega.

INDAP posee una división de comunicaciones y marketing de la institución, constituida por profesionales que se han formado en materias de género y que tiene, entre sus objetivos, dar a conocer los programas e instrumentos de la institución para pequeños agricultores del país, aportando a la cultura campesina. Por indicaciones de la SECOM, se hacen bajadas con enfoque de género, en la imagen y lenguaje, dándole protagonismo a las mujeres.

En la revisión de los procesos, no se evidencia desde la alta dirección, y a través de un comunicado, su compromiso con materias de igualdad de género y conciliación, a lo que se suma que no poseen una “política de comunicación y sensibilización que permita crear una cultura organizacional que integre explícitamente los valores de igualdad de género y conciliación”. Lo que se une a la necesidad de un lineamiento claro para toda la institución respecto del uso del lenguaje inclusivo, lo que en regiones muestra más debilidad.

Han avanzado en algunas iniciativas, como la incorporación del lenguaje inclusivo en los comunicados más importantes de sus autoridades. También han avanzado en la imagen de sus comunicaciones, aplicando enfoque de género, a través de la incorporación de imágenes de mujeres en sus comunicados, en línea con la paulatina integración de mujeres a la actividad agrícola, y además han generado iniciativas asociadas al día de la mujer rural, de la no violencia contra la mujer, día de la madre y el padre entre otras. No poseen Kpi asociados.

E. Proveedores/as

INDAP posee funcionarios/as tercerizados en las siguientes áreas; División de Administración y Finanzas (Contratos de aseos y guardias, Contratos de mantenciones, construcciones, etc.) y en la División de Fomento (extensionistas Prodesal, Padis, Pdti)

F. Reclutamiento y selección de personal

El proceso de reclutamiento y selección se encuentra descrito en un proceso documentado que considera las siguientes etapas: a) publicación con lenguaje inclusivo b) postulación c) admisibilidad por cumplimiento de requisitos d) análisis curricular e) entrevista regional: técnica de ajuste, evaluación global se hace pregunta con enfoque de género f) evaluación final con terna g) evaluación psicolaboral y la emisión de informe con lenguaje inclusivo y h) solicitud de la contratación.

Este proceso en INDAP, no tiene Kpi asociados ni acciones afirmativas, a pesar de que hace un tiempo en la institución se impulsó la contratación de mujeres que llegan a las ternas, esta medida no fue formalizada en la institución.

El procedimiento no declara de manera explícita que “no se realizará discriminación por género, nacionalidad, edad o discapacidad, siempre que el perfil y funciones del cargo permitan su desarrollo efectivo”.

Tampoco existe evidencia de capacitación en sesgos inconscientes para abordar, con todos/as los/as participantes de la contratación de un/a funcionario/a, la identificación de los sesgos de género que podrían estar limitando la contratación de mujeres en la institución. También es importante describir y explicitar muy bien, como ocurren los procesos de revisión curricular y evaluación psicolaboral con enfoque de género, resguardando la no ocurrencia de actos discriminatorios.

A continuación, revisaremos como se ha dado el proceso de incorporación de hombres y mujeres a la institución los tres últimos años.

Tabla 55: Ingreso de hombres y mujeres a la Institución

Ingreso de Hombres y Mujeres a la Institución																		
INDAP	2021							2022					2023					
	Hombres		Mujeres		TOTAL	Brecha %	Hombres		Mujeres		TOTAL	Brecha %	Hombres		Mujeres		TOTAL	Brecha %
	N	%	N	%		%	N	%	N	%		%	N	%	N	%		%
	21	40%	31	60%	52	20%	39	46%	46	54%	85	8%	32	47%	36	53%	68	6%

La tabla 55 da cuenta que, en los 3 últimos años, en relación con el total de vacantes disponibles, se han incorporado más mujeres que hombres, 20% el año 2021, 8% el año 2022 y 6% en lo que va de este 2023.

Tabla 56: Ingreso de hombres y mujeres a cargos de jefatura

Ingreso de Hombres y Mujeres a cargos de Jefaturas																		
INDAP	2021						2022						2023					
	Hombres		Mujeres		TOTAL	Brecha %	Hombres		Mujeres		TOTAL	Brecha %	Hombres		Mujeres		TOTAL	Brecha %
	N	%	N	%		%	N	%	N	%		%	N	%	N	%		%
	8	67%	4	33%	12	-34%	3	30%	70	54%	10	24%	10	63%	6	38%	16	-25%

La tabla 56 da cuenta que, en relación con el total de vacantes disponibles para cargos de jefatura, el 2021 se incorporaron un 34% más de hombre, el 2022 un 24% más de mujeres y a la fecha de este informe un 25% más de hombres.

G. Participación en cargos de jefatura y toma de decisión (alta dirección, dirección y jefaturas intermedias)

La definición de la “alta dirección” o puestos “ejecutivos” puede variar significativamente según tamaño y rubro de la institución. Pero sobre la base de dicha especificidad el punto de atención es el criterio de representación equilibrada entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura y toma de decisión.

Tabla 57: Distribución de género en cargos de representación

CARGOS INDAP	MUJER	HOMBRE	Total general	% Mujeres	% Hombres	%Brecha
COORDINADOR/A DE RIEGO	9	26	35	25,7%	74,3%	-48,6%
DIRECTOR NACIONAL		1	1	0,0%	100,0%	No aplica
DIRECTOR/A REGIONAL	3	3	6	50,0%	50,0%	0,0%
DIRECTOR/A REGIONAL(S)	3	7	10	30,0%	70,0%	-40,0%
EJECUTIVO/A DE SERVICIOS INTEGRALES	170	259	429	39,6%	60,4%	-20,7%
ENCARGADO DE OFICINA		1	1	0,0%	100,0%	No aplica
ENCARGADO/A LICENCIAS MEDICAS		1	1	0,0%	100,0%	No aplica
ENCARGADO/A DE RIEGO	2	14	16	12,5%	87,5%	-75,0%
JEFE/A DE AREA	46	65	111	41,4%	58,6%	-17,1%
JEFE/A DE AREA (S)		5	5	0,0%	100,0%	No aplica
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	13	7	20	65,0%	35,0%	30,0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO (S)	2		2	100,0%	0,0%	100,0%
JEFE/A DE DIVISION	4	2	6	66,7%	33,3%	33,3%
JEFE/A DE DIVISION (S)	2	1	3	66,7%	33,3%	33,3%
JEFE/A DE GABINETE	2		2	100,0%	0,0%	100,0%
JEFE/A DE OFICINA		1	1	0,0%	100,0%	No aplica
JEFE/A DE OPERACIONES	2	10	12	16,7%	83,3%	-66,7%
JEFE/A DE OPERACIONES (S)	2	1	3	66,7%	33,3%	33,3%
JEFE/A DE UNIDAD	37	38	75	49,3%	50,7%	-1,3%
JEFE/A DE UNIDAD (S)	5	2	7	71,4%	28,6%	42,9%
JEFE/A GABINETE REGIONAL		1	1	0,0%	100,0%	No aplica
SUBDIRECTOR/A NACIONAL		1	1	0,0%	100,0%	No aplica
Total general	302	446	748			

La tabla 57 da cuenta que, de las 23 posiciones identificadas como cargos de representación existe una brecha negativa en 7 de ellos, siendo la brecha más relevante con relación a los ocupantes del

cargo, las posiciones de Encargado/a de Riego con un 75% menos de presencia de mujeres y Jefe/a de Operaciones con un 66,7% menos de presencia de mujeres.

H. Desarrollo de carrera

INDAP posee un documento formal para procesos de evaluación de desempeño (reglamento especial de calificaciones sin actualización hace un año) y desarrollo de carrera, sin embargo, no declaran explícitamente los mecanismos para la promoción del personal, y tampoco es explícita la difusión del principio de igualdad de género de la institución en los procesos de y promoción, de las vacantes y criterios.

Algunos indicadores relevantes son los siguientes:

Tabla 58: Cumplimiento de los procesos de evaluación de desempeño

Cumplimiento de los Procesos de Evaluación de Desempeño						
	2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
INDAP	Nº 748	Nº 678	PUNTOS	Nº 750	Nº 678	PUNTOS
	100%	100%	0	100%	100%	0

La tabla 58 da cuenta que, en los años 2021 y 2022 se ejecutaron el 100% de las evaluaciones de desempeño.

Tabla 59: Promedio de notas de evaluación de desempeño

Promedio Notas Evaluación de Desempeño Funcionarios/as						
	2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
INDAP	PROMEDIO	PROMEDIO	PUNTOS	PROMEDIO	PROMEDIO	PUNTOS
	49,47	49,74	0,27	49,32	49,64	0,32

La tabla 59 da cuenta que, no existen diferencias significativas, entre hombres y mujeres, respecto de las notas promedio de la evaluación de desempeño en los años 2021 y 2022.

Tabla 60: Promedio de notas de evaluación de desempeño jefaturas

Promedio Notas Evaluación de Desempeño Jefaturas						
INDAP	2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
	PROMEDIO	PROMEDIO	PUNTOS	PROMEDIO	PROMEDIO	PUNTOS
	49,53	49,64	0,11	49,46	49,76	0,3

La tabla 60 da cuenta que, no existen diferencias significativas, entre hombres y mujeres jefaturas, respecto de las notas promedio de la evaluación de desempeño en los años 2021 y 2022.

I. Acceso a la capacitación

La capacitación cumple un papel fundamental para intervenir la segmentación del mercado por género, si se orienta a lograr que tanto mujeres como hombre tengan un acceso equitativo, pero también a cualquier tipo de formación que se ofrezca indistintamente de su sexo (OEA, 2013).

En INDAP existe un documento formalizado para ejecutar las actividades de capacitación en diferentes áreas. El PAC que se ejecuta priorizando lineamientos estratégicos de la instrucción, iniciando con la DNC (se les envía lineamientos estratégicos de la institución) para luego, a través del comité regional y comité bipartito nacional conformar el PAC definitivo y que determina las capacitaciones que se van a ejecutar. El proceso no explicita la difusión del principio de igualdad de género de la institución en los procesos de capacitación.

Tabla 61: Inversión en capacitación

Inversión de Capacitación	
AÑO	PPTO Total
2021	\$ 114.759.583
2022	\$ 119.110.520
2023	\$ 110.799.000

La tabla 61 da cuenta que, el presupuesto de capacitación se incrementó en un 3,8% el 2022 con respecto al 2021 y este año disminuyó un 7% con respecto al 2022.

Tabla 62: Horas de capacitación

Capacitación en Indap (Horas)																		
INDAP	2021						2022						2023					
	Hombres		Mujeres		TOTAL	Brecha %	Hombres		Mujeres		TOTAL	Brecha %	Hombres		Mujeres		TOTAL	Brecha %
	HH	%	HH	%		%	HH	%	HH	%		%	HH	%	HH	%		%
	30597	54%	26268	46%	56865	-8%	32282	53%	29198	47%	61480	-5%	10928	57%	8095	43%	19023	-15%

La tabla 62 da cuenta que, en relación con las horas totales de capacitación en INDAP, los años 2022 y 2023, las mujeres suman menos horas de capacitación que los hombres en la institución, evidenciando una brecha de 5% el 2022 y 15% el 2023.

J. Prácticas de remuneración y compensación

En INDAP no existe un procedimiento con enfoque de género en materias de remuneraciones y compensaciones. La Dirección de Personas, realizó un estudio de remuneraciones el primer semestre, donde evidenciaron que las mujeres ganan menos que los hombres, sugiriendo una nivelación. Concluyen que existen funcionarios antiguos y grados no necesariamente asociados a la función. El promedio de grado de mujeres es inferior al promedio de grados de los hombres, dado por los cargos que ocupan y por materias de conciliaciones de vida personal y familiar, y por supuesto asociado al estereotipo de género y rol de madres.

Tabla 63: Sexo y remuneraciones

	MUJER		HOMBRE		Total Cuenta de SEXO	Total Promedio de REMUNERACIÓN		
CARGOS INDAP	Cuenta de SEXO	Promedio de REMUNERACIÓN	Cuenta de SEXO	Promedio de REMUNERACIÓN			Brecha	% Brecha
ABOGADO/A	12	\$ 3.192.545	12	\$ 3.330.974	24	\$ 3.261.760	-\$ 138.429	-4%
ADMINISTRATIVO DE APOYO	39	\$ 1.152.729	37	\$ 1.192.866	76	\$ 1.172.270	-\$ 40.137	-1%
ASESOR/A	2	\$ 3.964.260	1	\$ 4.352.481	3	\$ 4.093.667	-\$ 388.221	-12%
AUDITOR/A INTERNO/A	4	\$ 3.159.173	8	\$ 3.301.018	12	\$ 3.253.736	-\$ 141.845	-4%
AUXILIAR DE APOYO			1	\$ 779.766	1	\$ 779.766	No aplica	No aplica
COORDINADOR/A DE RIEGO	9	\$ 2.532.697	26	\$ 2.676.879	35	\$ 2.639.803	-\$ 144.182	-4%
DIRECTOR NACIONAL			1	\$ 7.705.283	1	\$ 7.705.283	No aplica	No aplica
DIRECTOR/A REGIONAL	3	\$ 5.451.221	3	\$ 5.689.184	6	\$ 5.570.202	-\$ 237.963	-7%
DIRECTOR/A REGIONAL(S)	3	\$ 4.078.701	7	\$ 4.345.902	10	\$ 4.265.742	-\$ 267.201	-8%
EJECUTIVO/A DE SERVICIOS INTEGRALES	170	\$ 2.460.702	259	\$ 2.557.847	429	\$ 2.519.352	-\$ 97.145	-3%
ENCARGADO DE OFICINA			1	\$ 2.370.470	1	\$ 2.370.470	No aplica	No aplica
ENCARGADO/A LICENCIAS MEDICAS			1	\$ 2.064.362	1	\$ 2.064.362	No aplica	No aplica
ENCARGADO/A DE RIEGO	2	\$ 2.611.069	14	\$ 3.150.489	16	\$ 3.083.062	-\$ 539.420	-16%
INFORMATICO REGIONAL			1	\$ 1.345.758	1	\$ 1.345.758	No aplica	No aplica
JEFE/A DE AREA	46	\$ 3.046.759	65	\$ 3.095.663	111	\$ 3.075.397	-\$ 48.905	-1%
JEFE/A DE AREA (S)			5	\$ 2.777.266	5	\$ 2.777.266	No aplica	No aplica
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	13	\$ 3.671.974	7	\$ 3.484.481	20	\$ 3.606.352	\$ 187.494	6%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO (S)	2	\$ 2.725.380			2	\$ 2.725.380	No aplica	No aplica
JEFE/A DE DIVISION	4	\$ 5.515.431	2	\$ 6.596.972	6	\$ 5.875.944	-\$ 1.081.541	-32%
JEFE/A DE DIVISION (S)	2	\$ 5.388.359	1	\$ 4.139.647	3	\$ 4.972.122	\$ 1.248.712	37%
JEFE/A DE GABINETE	2	\$ 4.888.700			2	\$ 4.888.700	No aplica	No aplica
JEFE/A DE OFICINA			1	\$ 2.351.118	1	\$ 2.351.118	No aplica	No aplica
JEFE/A DE OPERACIONES	2	\$ 3.543.641	10	\$ 3.636.116	12	\$ 3.620.704	-\$ 92.476	-3%
JEFE/A DE OPERACIONES (S)	2	\$ 3.726.240	1	\$ 3.665.482	3	\$ 3.705.987	\$ 60.758	2%
JEFE/A DE UNIDAD	37	\$ 3.063.201	38	\$ 3.295.963	75	\$ 3.181.134	-\$ 232.762	-7%
JEFE/A DE UNIDAD (S)	5	\$ 2.478.036	2	\$ 2.872.501	7	\$ 2.590.740	-\$ 394.464	-12%
JEFE/A GABINETE REGIONAL			1	\$ 3.301.113	1	\$ 3.301.113	No aplica	No aplica
PROFESIONAL DE APOYO	301	\$ 2.535.723	229	\$ 2.790.206	530	\$ 2.645.679	-\$ 254.483	-8%
SECRETARIA	37	\$ 1.378.444			37	\$ 1.378.444	No aplica	No aplica
SUBDIRECTOR/A NACIONAL			1	\$ 6.910.789	1	\$ 6.910.789	No aplica	No aplica
TECNICO DE APOYO	67	\$ 1.399.400	41	\$ 1.369.009	108	\$ 1.387.863	\$ 30.391	1%
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS DE APOYO	36	\$ 1.336.473	21	\$ 1.391.709	57	\$ 1.356.823	-\$ 55.235	-2%
Total general	800	\$ 2.388.884	797	\$ 2.656.881	1597	\$ 2.522.631	-\$ 267.997	-8%

La tabla 63 da cuenta de brechas negativas para las mujeres, en 16 de los 20 cargos ocupados por mujeres y hombres, siendo las brechas más relevantes, las que se dan en los cargos de Jefe/a de División, -32% y Encargado/a de Riego -16%.

K. Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad.

La “conciliación con corresponsabilidad social” alude a todas las políticas y acciones que no solo apunten a evitar el conflicto o tensión entre las esferas del trabajo y la familia, sino también a promover que las tareas del cuidado sean compartidas entre hombres y mujeres, junto con los Estados, los mercados -y por lo tanto las organizaciones laborales- y las familias (Arriagada 2005; PNUD/ OIT 2009; Martínez 2010. En Pérez, V, 2012).

Una agenda de “conciliación con corresponsabilidad social” ha ido instalándose como un ámbito de importancia a la hora de hablar de equilibrio y calidad de vida de los/as funcionarios/as. Esto refleja una toma de conciencia respecto a la influencia de la vida familiar sobre el trabajo, y a los perjuicios que puede llevar no considerar sus interrelaciones, tanto para el bienestar de las personas como para el desarrollo de las economías.

En INDAP no existen medidas de conciliación extra-ley, y lo que existe es de uso exclusivo para funcionarios/as del bienestar, el cual media un pago. Los beneficios del bienestar son, entre otros, dental, salud, el pago de bonificaciones cumpleaños, casa de huéspedes y vacaciones en varias regiones del país, seguro complementario de salud, convenio con gimnasio, distribuidora de gas, prestamos de auxilio y médicos.

L. Prevención y/o detección del acoso laboral, sexual y VIF

Hoy existe un Procedimiento de MALS, cuya última actualización fue el 2019, para el tratamiento de denuncias de maltrato, acoso laboral y sexual, es una canal de denuncia, que deriva a la secretaria ejecutiva de la institución la denuncia, quien determina luego la investigación de los hechos, a través de sumario, de acuerdo con el procedimiento que establece el Estatuto Administrativo. Adicionalmente el código de ética Rechaza al acoso sexual y laboral, estableciendo que en INDAP existe un mecanismo de control en posibles casos de acoso sexual-laboral, con el objetivo de resguardar condiciones laborales óptimas para los/as funcionarios/as, basados en el buen trato y la dignidad de las personas.

M. Salud Integral.

Respecto de la promoción de los temas de salud y la conciliación de la vida personal, familiar para ocuparse de estos temas, un 66% de mujeres y un 66% de hombres, que respondieron la encuesta de sesgos y estereotipos están muy de acuerdo con la afirmación “Tengo tiempo para realizarme, al menos una vez al año, un chequeo médico”.

Podemos concluir a partir de las percepciones de género indagadas en la institución que:

- Existe un compromiso con fomentar la Igualdad de Género desde la Alta Dirección de INDAP, sin embargo, falta formalizar este compromiso en una Política de Género y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral o en la institución, que surja de un diagnóstico organizacional con enfoque de género y que considere, además, una matriz de objetivos que permita alcanzar los compromisos contemplados en ella.
- Se percibe que la temática de igualdad de género ha estado presente en INDAP, pero ha sido más evidente en los productos estratégicos de la institución que, en medidas de equidad internas, donde el hecho más evidente es la creciente participación de mujeres en la institución a nivel central y en regiones; pero que no necesariamente se asocia a una acción positiva.
- Para usuarias de INDAP, ha habido un avance en la generación de algunas acciones positivas y/o colocar en el instrumental, mecanismos de mayor apoyo, siendo la preocupación la resistencia al cambio de la institución y de las personas; especialmente el sesgo de género o de edad, que pueda desplegar, quien deba tomar la decisión de la asignación de esas acciones.
- Se concluye además que, si bien no existe dificultad cuando madres y padres enfrentar contingencias por hijos/as, es necesario se trabajen las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dado que las mujeres que trabajan en INDAP son la principal responsable del cuidado y crianza de hijos/asa.
- INDAP tiene el desafío de trabajar su cultura organizacional para la adopción de un enfoque de género; hoy son aún evidentes los comportamientos y verbalizaciones machistas de algunos funcionarios, sobre todo de mayor edad, y también de algunas mujeres, incluso de autodenominadas feministas que despliegan comentarios verbales machistas y que despliegan decisiones con sesgos de género. También hay que impulsar el apoyo, de los hombres de la institución, por los temas de género, donde, por ejemplo, es mayoritaria la presencia de las mujeres en actividades de capacitación de género.
- En términos de prevención activa de acoso laboral, sexual y violencia de género, un número importante de funcionarios/as ha evidenciado en algún momento de su trayectoria, comportamientos que podrían ser considerados de acoso, a lo que se suma una actitud reactiva y de escasa relevancia para algunas jefaturas. Y, a pesar de que existe un protocolo difundido y conocido por la gran mayoría, también se identifican que hay otros factores que incide en que las personas no denuncien y que se relaciona con la cultura como por ejemplo” la discriminación y/o castigo del denunciante”, de manera muy frecuente se menciona la “naturalización de las conductas de acoso y/o maltratador de parte de ciertas personas al interior de la institución, algunas de ellas jefaturas” y también por ejemplo ser catalogada de “pesada o complicada por o querer saludar de beso a los colegas”.

Respecto a la identificación de las Inequidades, brechas y barreras (IBB), presentes en la institución y que deben ser consideradas en los instrumentos de gestión interna, podemos identificar lo siguiente:

Variable	Brecha	Observaciones
Compromiso de la dirección para el logro de la igualdad de género y conciliación en la organización	<p>Posee Plan de Género Institucional</p> <p>Posee Encargada de Género</p> <p>No Posee Política de Género y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, que sea apropiada a la naturaleza de la institución y que incluya el compromiso de cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.</p> <p>No Posee una bajada de objetivos con indicadores de género para ser gestionados conforme al Plan de Género Institucional.</p>	<p>Como evidencia del compromiso la institución posee un Plan de Género y la figura de una Encargada de Género, que permitiría la transversalización del Enfoque de Género en la institución, a través de cada uno de los subsistemas de gestión de personas y procesos técnicos.</p>
Política de Recursos Humanos cuando se dirige a mujeres o a hombres	<p>Posee una Política de Gestión y Desarrollo de Personas de INDAP</p>	<p>El documento Política de Gestión y Desarrollo de Personas de INDAP, se dirige a funcionarios y funcionarias de la Institución.</p> <p>Posee como principio orientador la Igualdad de oportunidades y no discriminación: Entendida como la posibilidad que tienen las personas de postular a un empleo público, considerando sólo los requisitos legales y sin más restricciones que las derivadas del perfil del cargo. No deben producirse exclusiones basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, discapacidad, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, las que anularían o alterarían la igualdad de oportunidades para acceder a un empleo público.</p> <p>Considera algunas acciones positivas: “en condiciones de igualdad de puntaje, se optará por designar o nombrar al género que se encuentre subrepresentado en el equipo de trabajo”.</p>

Participación Laboral	La dotación total de funcionarios/as de INDAP está compuesta por un 50,1% de mujeres y un 49,9% de hombres.	Existe una brecha positiva de 0,2% de presencia de mujeres en la institución
Distribución por cargo	Existe brecha negativa de presencia de mujeres, en 18 de los 32 cargos en la institución, siendo las brechas más altas en los cargos (ocupados por más de una persona), Jefe/a de Área (s) (-100%), Jefe/a de Operaciones (-66,6%), Encargado/a de Riego. (-75%), Coordinador/a de Riego (-48,6%), Director/a Regional (s) (-40%).	
Calidad Jurídica	Existe brecha negativa de -19% entre los hombres y mujeres que son titulares de cargo.	
Distribución Geográfica	Existe brecha negativa de presencia de mujeres, en 9 de las 16 regiones en las que está INDAP presente, siendo mayor la brecha en la XI Región (-31,0%), seguida por la I Región (-20,0%), la XIV Región (-18,0%) y la IV Región (-5,0%).	En el resto de las regiones, 7 de 16, la brecha es positiva, siendo la presencia de mujeres más alta en la III Región (47,8%), II Región (11,2%) y VI Región (10,6%),
Edad	Los hombres son en promedio, 2 años mayores que las mujeres.	La edad promedio de mujeres es de 47 años y hombres 49 años.
Antigüedad	Los hombres poseen una antigüedad promedio, de 0,8 años.	La antigüedad promedio de mujeres es de 12,5 años y hombres 13,3 años.
Percepciones y necesidades del personal en relación con la igualdad de género y conciliación	Un 52% de mujeres y un 30,2% de hombres están muy de acuerdo con la siguiente afirmación "Considero que la cultura de INDAP es machista". Un 45% de mujeres y un 24,2% de hombres están muy	Los datos corresponden a la aplicación de la Encuesta de Sesgos y Estereotipos de Género, respondida por 515 personas, que se distribuyen en porcentajes, 55,9% de mujeres, 43,1% hombres, 0,4% personas de género no binario y 0,6% personas que prefirieron no responder su género.

	<p>de acuerdo con la siguiente afirmación “Escucho bromas o chistes machistas hacia las mujeres en mi institución”.</p> <p>Un 54,4% de mujeres y un 41,6% de hombres están muy de acuerdo con la siguiente afirmación “En el tiempo que llevo trabajando en INDAP he visto conductas que podrían ser consideradas como acoso laboral”.</p>	
Capacitación en Género	En relación solo al número de horas de capacitación en género, han sido las mujeres las que tienen más horas en esta materia, existiendo una brecha positiva de 4% el 2021, 19% el 2022 y 79% el 2023.	El 2022 hubo 2200 horas de capacitación en género, que corresponde a un 40% más de horas de capacitación en género que el que 2021 donde hubo 1568, y a la fecha de realizado este diagnóstico este 2023, hay un 65% menos de horas de capacitación en género, es decir 980 horas.
Tratamiento de reclamos Relativos a situaciones inequitativas y discriminatorias en términos de género	No posee un procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones inequitativas o discriminatorias.	
Comunicación	Se evidencia uso de lenguaje neutro e inclusivo en el 88% de los documentos revisados.	<p>Los documentos revisados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de Ética • Política de Gestión y Desarrollo de Personas INDAP. • Reglamento Especial de Calificaciones INDAP. (no posee lenguaje inclusivo) • Procedimiento para la prevención, denuncia, investigación y sanción de situaciones de discriminación por género, maltrato y acoso laboral y/o sexual. • Procedimiento de movilidad. • Manual de procedimiento de capacitación y formación. • Procedimiento de reclutamiento y selección del INDAP.

		<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia INDAP 2023- 2030 • Página Web INDAP
Infraestructura	Un 71,9% de mujeres y un 79,7% de hombres, estuvieron muy de acuerdo con la afirmación “En INDAP usted percibe que la infraestructura (baño, escaleras, mobiliario) es ajustada para que tanto hombres y mujeres trabajen de manera adecuada”.	Los datos corresponden a la aplicación de la Encuesta de Sesgos y Estereotipos de Género, respondida por 515 personas, que se distribuyen en porcentajes, 55,9% de mujeres, 43,1% hombres, 0,4% personas de género no binario y 0,6% personas que prefirieron no responder su género.
Reclutamiento y Selección de Personal	<p>En los 3 últimos años, en relación con el total de vacantes disponibles, se han incorporado más mujeres que hombres, 20% el año 2021, 8% el año 2022 y 6% en lo que va de este 2023.</p> <p>En relación con el total de vacantes disponibles para cargos de jefaturas, se han incorporaron más hombres que mujeres el año 2021, evidenciando una brecha negativa de -34% y el 2023 un -25%.</p>	<p>El 2021 se incorporaron 21 hombres y 31 mujeres, el 2022 39 hombres y 46 mujeres y el 2023, a la fecha de este diagnóstico 32 hombres y 36 mujeres.</p> <p>El 2021 se incorporaron 8 hombres y 4 mujeres, el 2022, 3 hombres y 7 mujeres y el 2023, a la fecha de este diagnóstico 10 hombres y 6 mujeres.</p>
Participación en cargos de jefatura y toma de decisión	Existe una brecha negativa de presencia de mujeres, en 7 cargos de los 23 identificados como jefaturas, siendo la brecha más relevante Encargado/a de Riego con un 75% menos de presencia de mujeres y Jefe/a de Operaciones con un 66,7% menos de presencia de mujeres.	
Desarrollo de Carrera	No existe promoción de hombre y mujeres entre los años 2021, 2022 y 2023.	
Acceso a la capacitación	<p>El presupuesto de capacitación se incrementó en un 3,8% el 2022 con respecto al 2021 y el 2023 disminuyó un 7% con respecto al 2022.</p> <p>En relación con las horas totales de capacitación en INDAP, las mujeres suman</p>	

	<p>menos horas de capacitación que los hombres en la institución, evidenciando una brecha negativa de -5% el 2022 y -15% el 2023.</p>	
<p>Prácticas de remuneración y compensación</p>	<p>Existe brecha negativa para las mujeres, en las remuneraciones de 16 de los 20 cargos ocupados por mujeres y hombres, siendo las brechas más relevantes, las que se dan en los cargos de Jefe/a de División, -32% y Encargado/a de Riego -16%.</p>	
<p>Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad</p>	<p>En INDAP no existen medidas de conciliación extra-ley. y lo que existe es de uso exclusivo para funcionarios/as del bienestar, el cual media un pago.</p>	<p>No existe estadística de beneficios ley de conciliación vida personal, familiar y laboral.</p>
<p>Prevención y/o detección del acoso laboral, sexual y VIF</p>	<p>Existe un procedimiento para la prevención y/o detección de acoso laboral y sexual.</p> <p>Evidencia falta de mención de medidas de resguardo en caso de denuncias.</p> <p>El código de ética especifica entre los compromisos internos “Las conductas de maltrato, la discriminación por género y el acoso laboral o sexual serán sancionados, previa investigación y mediante pruebas. Para esto todos los funcionarios (as) utilizarán el procedimiento institucional de denuncias”</p> <p>Respecto de VIF la política considera “Se podrán organizar actividades para la prevención de la violencia intrafamiliar, integración de las diferencias de género y promoción del buen trato”</p>	

Salud Integral	Un 66% de mujeres y un 66% de hombres, que respondieron la encuesta de sesgos y estereotipos están muy de acuerdo con la afirmación “Tengo tiempo para realizarme, al menos una vez al año, un chequeo médico”	Los datos corresponden a la aplicación de la Encuesta de Sesgos y Estereotipos de Género, respondida por 515 personas, que se distribuyen en porcentajes, 55,9% de mujeres, 43,1% hombres, 0,4% personas de género no binario y 0,6% personas que prefirieron no responder su género.

En una revisión realizada en otras 2 instituciones públicas del área (fomento y/o agricultura) para comparar los datos levantados en INDAP aparece lo siguiente:

- El 2020 ODEPA, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias realizó su Diagnóstico Institucional de Género (<https://bibliotecadigital.odepa.gob.cl/bitstream/handle/20.500.12650/70569/DiagnosticoGeneroOdepa2020v2.pdf>) destacando los siguientes indicadores de su gestión interna.
 - Política de Género y/o de Gestión y Desarrollo de Personas
 - ODEPA no posee política de Género y el análisis de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas vigente aprobada según Resolución Exenta N° 474 del 7 de noviembre de 2019, la cual considera los elementos normativos fundamentales y los principales lineamientos en materias de buenas prácticas laborales. En este análisis, se detectaron varios puntos en los cuales es necesario agregar el enfoque de género, los cuales fueron analizados para ser considerados en la nueva Política. Uno de ellos tiene relación con la política de conciliación y la necesidad de realzar de manera explícita que beneficios como el copago de jardín infantil es para funcionarios y funcionarias sin distinción de género, y en el caso de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas se incluyó la perspectiva de género como un eje de acción para el diseño, implementación y evaluación de políticas de gestión de personas en la institución, la Conciliación Corresponsable como una acción clave dentro de las directrices relacionadas con calidad de vida, procesos de reclutamiento y selección con enfoque de género, y otros.
 - Dotación y distribución por sexo y cargo de la dotación
 - En ODEPA existe un 53% de mujeres y un 47% de hombres, con una mayor contratación de mujeres profesionales, alcanzando un 57%, seguido de un 50% en nivel técnico y un 40% en administrativo.
 - Remuneraciones
 - No existe una diferencia de rentas en los grados especificados para la EUS, entre hombres y mujeres, dadas sus características normativas. Las remuneraciones están basadas en requisitos normativos asociados al grado, no existiendo brechas de género atribuibles a políticas internas.
 - Procedimiento sobre denuncia e investigación de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
 - ODEPA cuenta con un procedimiento sobre denuncia e investigación de maltrato, acoso laboral y/o sexual, el cual está en un nuevo proceso de modificación. Las modificaciones contienen aquellos principales elementos levantados en la encuesta que se hizo para evaluar dicho procedimiento, tales como mayor protección a las víctimas y denunciantes, ajustes normativos en lo relacionado a los procesos de evaluación, mejores definiciones de responsabilidades en la prevención, definición de los responsables de determinar medidas especiales al momento de acoger la

denuncia, etc. Además, se han realizado capacitaciones permanentes a todas las funcionarias/os.

- El 2022 la CNR, realizó su Diagnóstico Institucional de Género (información confidencial no publicada) destacando los siguientes indicadores de su gestión interna.
 - Política de Género y/o de Gestión y Desarrollo de Personas
 - La CNR no posee una Política de Género, sin embargo, posee una Política de Personas de la Comisión Nacional de Riego (CNR), actualizada y vigente desde agosto del 2020, redactada con lenguaje inclusivo y que se centra en la relación de las personas y la Institución, enmarcándose en los lineamientos y orientaciones estratégicas definidos en la misión institucional, objetivos estratégicos y líneas de trabajo de la Dirección.
 - Lo anterior establece orientaciones y directrices que ubican a las personas al centro del quehacer institucional y promueve prácticas y acciones para su desarrollo y buen desempeño, con el propósito de contribuir de manera efectiva al logro de los objetivos y desafíos institucionales.
 - Uno de los valores declarados en esta política se relaciona con la Inclusión y consiste en entregar igualdad de condiciones a todos los funcionarios/as, usuarios/as, beneficiarios/as, con los mismos derechos y oportunidades, sin realizar discriminaciones de ningún tipo.
 - Dotación y distribución por sexo y cargo de la dotación
 - En CNR existe un 47% de mujeres y un 52,1% de hombres, con una mayor contratación de mujeres profesionales, alcanzando un 53,3%, seguido de un 52,7% en nivel técnico y un 33,3% en administrativo.
 - Remuneraciones
 - La revisión de las remuneraciones de los niveles de cargos en la CNR, evidencian diferencias entre hombres y mujeres, en dos de los cinco niveles de cargos, siendo la brecha más alta a nivel de jefatura alcanzando un 9% y en los profesionales de apoyo de un 7%. La acción sugerida es verificar que la diferencia no se relacione con criterios de discriminación por género u otra variable
 - Procedimiento sobre denuncia e investigación de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
 - Hoy la CNR, para el tratamiento de denuncias de maltrato, acoso laboral y sexual, posee un canal de denuncia, que deriva a la secretaria ejecutiva de la institución la denuncia, quien determina luego la investigación de los hechos, a través de sumario, de acuerdo con el procedimiento que establece el Estatuto Administrativo. Adicionalmente el código de ética Rechaza al acoso sexual y laboral, estableciendo que en la CNR existe un mecanismo de control en posibles casos de acoso sexual-laboral, con el objetivo de resguardar condiciones laborales óptimas para los/as funcionarios/as, basados en el buen trato y la dignidad de las personas.

En lo que respecta a este diagnóstico y los indicadores que solicita la NCH 3262-2021 es importante considerar las siguientes acciones, asociadas a las autoridades de la Institución:

Compromiso de la Dirección:

- Declarar, a través de un comunicado, la relevancia de transversalizar el enfoque de género al interior de la institución y mantener comunicaciones frecuentes respecto de los avances y desafíos asociados, asegurando que las personas sean conscientes de la pertinencia e importancia de su comportamiento y del uso del lenguaje inclusivo también.
- Impulsar el desarrollo de una política de igualdad de género y conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la lógica de la corresponsabilidad, que guíe y de sentido y soporte a las iniciativas que en estas materias se promuevan.
- La política debe ser apropiada a la naturaleza de la institución, debe incluir el compromiso de cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, debe incluir el compromiso de mejorar continuamente, debe proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos en materia de igualdad de género y conciliación, y debe ser comunicada y entendida dentro de la organización.
- Impulsar la generación de objetivos, indicadores y planes de acción, los que deben ser establecidos para las funciones y niveles pertinentes dentro de la organización, estos deben ser medibles (definir plazos de medición) y coherentes con la política de igualdad de género y conciliación.
- Conformar una mesa de género, igualitaria y representativa de la diversidad de la institución, para que impulse la transversalización del enfoque de género al interior de INDAP.
- Asegurar en presupuesto la asignación de suficientes recursos humanos y financieros para respaldar el trabajo en materia de igualdad de género.

Directores/as Regionales, Jefes/as de División, de Área y de Departamento

- Asegurarse que se promueve la toma de conciencia en todos los niveles de la organización respecto de la necesidad de la adopción de un enfoque de género, a través de comunicaciones a sus equipos.
- Generar un procedimiento para el registro confidencial y tratamiento de reclamos relativos a situaciones no equitativas o discriminatorias por razones de género.
- **Reclutamiento y Selección:** Generar un plan de acción que considere la capacitación de sesgos inconscientes para quienes participen en los procesos de toma de decisiones de incorporación de personas a la institución. Este plan debe además confirmar si la acción positiva declarada en la política sigue vigente “en condiciones de igualdad de puntaje, se optará por designar o nombrar al género que se encuentre subrepresentado en el equipo de trabajo”, y clarificar como se mide la implementación de esta acción positiva. Otra acción en esta área en la generación de planes de acción en regiones para disminuir paulatinamente la brecha de participación de mujeres.

- **Remuneraciones:** Generar un plan de acción para reducir las brechas de remuneraciones que se identifican en 11 de los 22 estamentos de cargos, asegurando cumplir con la declaración de la política *“resguardando siempre el principio de equidad, coherencia y orientado a proporcionar un trato justo en términos económicos a cada uno de los funcionarios y funcionarias por el trabajo ejecutado, según perfiles de cargo, funciones y responsabilidades”*. Cautelar que la incorporación de nuevos profesionales no genere brechas de renta.
- **Calidad Jurídica:** Generar un plan de acción para reducir la brecha existente entre los hombres y mujeres que hoy son titulares de cargos, de manera de mejorar la estabilidad laboral de las mujeres que en distintos roles forman parte de la institución.
- **Desarrollo de Carrera:** Generar acciones positivas, transitorias, en el proceso de movilidad interna, que permita, primero la movilidad aparece en 0 la movilidad en los últimos 3 años) y luego, que permitan reducir la brecha negativa de presencia de mujeres en cargos de representación, tradicionalmente masculinos en la institución y que corresponde a 18 de los 32 cargos en la institución, destacado las brechas en las posiciones de , Jefe/a de Jefe/a de Operaciones , Encargado/a de Riego, Coordinador/a de Riego y Director/a.
- **Capacitación:** Generar dos programas de capacitación. Uno exclusivo para alta dirección y personas que incidan en la toma de decisiones y que tengan mayor influencia en una cultura de género y un segundo programa para funcionarios/as que permitirá “dialogar” sobre el enfoque de género en la institución, y de qué manera a nivel cualitativo pueden abordarse los cambios y las brechas. En ese sentido, la encuesta y sus respectivos resultados permite tener una primera mirada.
- **Clima Laboral:** Generar un plan de acción para gestionar la percepción de una “cultura machista”, y con ello trabajar los sesgos y estereotipos hacia las mujeres, junto con la promoción del buen trato, dando así cumplimiento a la declaración de la política *“se potenciarán las prácticas que fortalezcan la integración, valoricen la diversidad; mantengan y vigoricen un compromiso con la equidad de género, fomentando un ambiente laboral sano, agradable y libre de violencia o trato injusto de cualquier tipo hacia o entre los funcionarios”*
- **Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral:** avanzar, en la medida que la institucionalidad lo permita, en el diseño e implementación y medición de utilización, de medidas orientadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en la lógica de la corresponsabilidad, en base a la identificación de necesidades del personal.
- **Prevención y/o detección del acoso laboral, sexual:** explicitar medidas de resguardo en el procedimiento y generar un plan de acción para profundizar el trabajo en esta temática, y para difundir la importancia para mujeres y hombres de desempeñarse en un ambiente que dé garantías de igualdad de oportunidades y de trato. Lo anterior, por ejemplo, a través de conversatorios en los equipos,
- **Violencia Intrafamiliar:** generar un procedimiento que establezca medidas para prevenir, detectar y derivar los casos de violencia intrafamiliar, de acuerdo con lo establecido por la Autoridad Competente
- **Diagnóstico de Género:** El diagnóstico debe volver a repetirse a los 3 años para poder conocer de qué manera las brechas han podido cerrarse. Si bien es esperable que las brechas se vayan cerrando, es probable también que aparezcan resistencias durante el camino. Estas deben abordarse, especialmente si emergen de quienes toman decisiones.

- **Infraestructura:** asegurarse que la infraestructura con que se cuenta contempla lugares de trabajo e instalaciones acondicionados y adecuados para una fuerza laboral mixta.

A. SUGERENCIAS DE INDICADORES

Se sugiere a la organización incorporar los siguientes indicadores, (adicionales a los incorporados en este diagnóstico) para analizar su avance en materias de transversalización del enfoque de género en la institución.

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo
Porcentaje de funcionarios y funcionarias que han dejado la organización en un período de tiempo. Por tipo de razón (jubilación, retiro voluntario, culminación del contrato, renuncia, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres con respecto al total de personas que han dejado la organización en un período de tiempo determinado • % de hombres con respecto al total de personas que han dejado la organización en un período de tiempo determinado
Existencia de política formal de igualdad de género en la empresa u organización	Respuesta Sí / No
Grado de conocimiento de la política de igualdad de género de la empresa u organización	Respuesta Sí / No
% satisfacción de los funcionarios y funcionarias con el ambiente laboral de la organización por sexo	<p>(Número de funcionarias que reconocen satisfacción con el ambiente laboral de la organización / Número total de funcionarias encuestadas) *100</p> <p>(Número de funcionarios que reconocen satisfacción con el ambiente laboral de la organización / Número total de funcionarios encuestadas) *100</p>
Participación de mujeres en candidaturas o postulaciones en procesos de reclutamiento y selección	(Número de mujeres que han participado en los procesos de reclutamiento y selección / total de las personas que han participado) *100
Tasa de éxito de las mujeres candidatas que son contratadas	(Número de mujeres contratadas / total personas participantes de los procesos de reclutamiento y selección contratadas) *100
Existencia de mecanismos de acción afirmativa y/o medidas de igualdad para reclutar mujeres	Respuesta Sí / NO
Valoración/percepción de funcionarios y funcionarias sobre si los procesos de reclutamiento y selección contemplan criterios de igualdad y no presentan sesgos de género	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta
Grado de equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones en procesos de promoción	% del número de mujeres que ha participado en los procesos de promoción con respecto al total de las personas que han participado Ídem para hombres
Valoración/percepción de funcionarios y funcionarias sobre si los procedimientos para la promoción contemplan criterios de igualdad y no presentan sesgos de género	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta
Valoración/percepción de funcionarios y funcionarias sobre si procesos de evaluación de desempeño contemplan criterios de igualdad y no discriminación de género	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta

Proporción de funcionarios y funcionarias en cargos con mayor remuneración	% de mujeres y % de hombres sobre el total de personas con mayor remuneración (se define un rango)
Existencia de política formal de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres	Respuesta SÍ / NO
Valoración/percepción de funcionarios y funcionarias sobre si la política salarial de la empresa u organización es equitativa y se funda en criterios de igualdad entre mujeres y hombres	(% de valoración de personas que están de acuerdo+% de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta
Tasa de uso de postnatal parental por padres funcionarios	% padres funcionarios que hace uso del postnatal parental transferido por la madre / total de padres funcionarios con derecho a su uso
Tasa de uso de postnatal paternal	% padres funcionarios que hace uso del postnatal paternal de 5 días / total de padres funcionarios con derecho a su uso
Tasa de uso de funcionarios y funcionarias de una medida de equilibrio y corresponsabilidad concreta	% de mujeres que usan la medida concreta / total de mujeres que podrían hacer uso potencial de la medida, en comparación con el de los hombres
Tasa de resolución de casos de acoso sexual en el trabajo denunciados por funcionarios y funcionarias	% de acciones adoptadas (sanciones y/u otras soluciones) en relación al número de casos sobre acoso sexual en el trabajo denunciados, para mujeres y para hombres
Tasa de resolución de casos de acoso laboral denunciados por funcionarios y funcionarias	% de acciones adoptadas (sanciones y/u otras soluciones) en relación al número de casos sobre acoso laboral denunciados, para mujeres y para hombres
Valoración/percepción de funcionarios y funcionarias respecto a los mecanismos para abordar casos de acoso sexual en el trabajo (los canales de denuncia son conocidos, los canales de denuncia son confidenciales, los protocolos y reglamentos son efectivos)	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario
Valoración/percepción de funcionarios y funcionarias respecto a los mecanismos para abordar casos de acoso laboral (los canales de denuncia son conocidos, los canales de denuncia son confidenciales, los protocolos y reglamentos son efectivos)	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario
Protocolo de derivación de casos de VIF	SÍ / NO
Valoración/percepción de mujeres y hombres respecto a las acciones de prevención de VIF (talleres y campaña comunicacional)	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario
Valoración/percepción de mujeres y hombres respecto de si las comunicaciones internas son libres de sesgos y estereotipos de género en su lenguaje, mensaje e imágenes	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario