

Memoria Institucional de Género del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) 2010-2024



SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO

MEMORIA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

2010 – 2024





PRESENTACIÓN

La Memoria de Género del Servicio Agrícola y Ganadero 2010–2024 sintetiza más de una década de políticas, acciones y compromisos orientados a promover la igualdad al interior de nuestra institución. Este documento refleja el trabajo sostenido de los equipos del Nivel Central y de todas las regiones del país, quienes han contribuido de manera concreta a instalar prácticas que favorecen un desarrollo más sostenible, equitativo y justo para todas y todos.

En el SAG hemos asumido con seriedad el desafío de construir una institución inclusiva, con ambientes laborales libres de violencia y con igualdad efectiva de oportunidades para mujeres y hombres. La firma del convenio con el PNUD, que nos permite avanzar hacia la obtención del Sello de Igualdad de Género, constituye un hito que reafirma este compromiso institucional.

Incorporar la perspectiva de género nos invita a superar estereotipos, a equilibrar oportunidades y a responder de manera responsable frente a las desigualdades que históricamente han afectado con mayor fuerza a las mujeres. Esta mirada no solo fortalece nuestro quehacer, sino que también nos enriquece como Servicio, como sociedad y como personas. Porque cuando mujeres y hombres avanzamos juntos, progresa también el Chile que queremos construir.


Óscar Camacho Inostroza
DIRECTOR NACIONAL (s)
SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO





INTRODUCCIÓN

LA IMPORTANCIA DE MIRAR Y DEJAR HUELLAS DE LO REALIZADO

Esta primera Memoria de Género del Servicio Agrícola y Ganadero, SAG tiene como objetivo dar cuenta de los logros, avances y las acciones implementadas bajo el Programa de Mejoramiento de la Gestión, PMG, y posteriormente la Certificación de Igualdad de Género para Instituciones Públicas del Programa de las Naciones Unidas, PNUD, compromisos asumidos por el Servicio en materia de igualdad de género entre los años 2010 y 2024.

El Programa de Modernización del Estado, se materializó el año 1998, bajo la administración de Presidente Ricardo Lagos, con la Ley 19.533 que buscó establecer mecanismos para que el Estado fuera más eficiente, eficaz y de mayor calidad en sus servicios. Con este objetivo se establecieron, bajo la lógica de la mejora continua, los compromisos PMG asociados a metas institucionales con un incentivo monetario a nivel colectivo.

Posteriormente, el año 2022, en el marco de la Agenda de Modernización del Estado, se actualizaron e incorporaron nuevos compromisos del PMG de género y desde entonces se han desarrollado diversas iniciativas orientadas a garantizar que las mujeres del mundo rural accedan plenamente a los servicios institucionales del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG). Iniciativa que formó parte del Plan de Gobierno 2022–2026, y en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En marzo de 2023 se creó formalmente en el Servicio, la Sección de Equidad de Género, recogiendo la experiencia de más de una década de las diversas prácticas con enfoque de género desarrolladas en el marco del cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG).



Bajo la administración del Presidente de la República Gabriel Boris Font, que se declaró un gobierno feminista, la transversalización del enfoque de género se incrementó exponencialmente en todos los servicios del Estado.

Nuestra institución asumió con gran compromiso la tarea de disminuir las brechas de género. Lo que no partió de cero ya que ha contado con el aporte del trabajo sistemático y continuo realizado por la División de Gestión Estratégica, responsable del cumplimiento del PMG de género hasta el año 2024. Los resultados más visibles de este trabajo son la gran cantidad de actividades, entre capacitaciones y talleres, que el Servicio ha desarrollado con perspectiva de género dirigidas al mundo rural a partir de 2011.

Esta constante labor fue sentando las bases para que, en 2023, el SAG tomara la decisión de asumir el desafío de certificarse como un Servicio público con igualdad de género, a través de la metodología propuesta por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.

Este documento busca visibilizar todo este proceso histórico institucional, en sus diferentes acciones y programas, orientado a incluir variables de género en la gestión y, así mismo, mostrar como en forma paulatina nuestra cultura organizacional ha ido variando. Dejar por escrito estas experiencias permite que sean compartidas, difundidas y replicadas entre la comunidad de funcionarios/as que integran el SAG y el público en general, contribuyendo así a la memoria institucional y colectiva

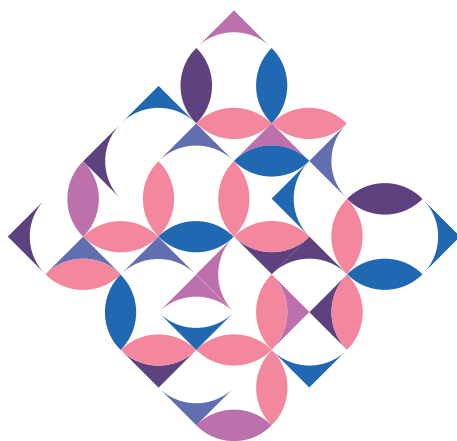
La meta institucional es consolidar al SAG como un servicio inclusivo, con ambientes laborales libres de violencia con políticas y programas que incorporen la perspectiva de género con el fin de contribuir al desarrollo del sector silvoagropecuario con equidad de oportunidades para hombres y mujeres.



ÍNDICE

Presentación.	3
Introducción.	5
1. COMPROMISOS INTERNACIONALES Y NACIONALES EN MATERIA DE GÉNERO.	9
1.1. Contexto internacional.	9
1.2. Transversalización de género como política de Estado en Chile.	9
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA (2010–2024) DE LA INCORPORACIÓN DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL SAG.	13
2.1. Diagnóstico de inequidades y barreras de acceso a la información técnica del SAG.	13
2.2. Charlas y talleres en los territorios con enfoque de género.	18
2.3. Organización y coordinación al interior del SAG y cumplir los compromisos de Género.	26
2.4. Programa de Mujeres lideresas del SAG.	30
2.5. Capacitaciones avanzadas. Incorporación de conocimiento en transversalización de género en la institución.	32
2.6. Acciones destacadas para la equidad de género en el acceso a la información.	33
3. NUEVA ETAPA (2022–2024): INICIO GOBIERNO GABRIEL BORIC FONT - GOBIERNO FEMINISTA.	39
3.1. Convenio con PNUD y presentación de la metodología PNUD - planes de acción.	41
3.2. Diagnóstico y Etapas del Proceso.	42
3.3. Logros destacados en el camino hacia la certificación.	45
4. CONCLUSIONES.	48





1. COMPROMISOS INTERNACIONALES Y NACIONALES EN MATERIA DE GÉNERO

1.1 CONTEXTO INTERNACIONAL

Con el gran desafío de hacer de Chile un Estado moderno, democrático, respetuoso de los Derechos Humanos, y no discriminatorio a lo largo de su vida democrática se han suscrito diferentes convenios y tratados en materia de género, trabajo decente y respeto a los derechos humanos. Estos han dado origen a las diferentes políticas, programas y acciones que ha asumido nuestro país para disminuir las brechas entre hombres y mujeres, y combatir la violencia contra las mujeres.

Algunos de estos compromisos internacionales son:

- » Convención de Derechos Humanos (y sus respectivos protocolos y facultativos) de 1948.
- » Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CDAW) de 1979.
- » Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia contra la Mujer.

- » Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995.
- » Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). El tercer punto promueve la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer.
- » Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El tercer punto promueve la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer.
- » Principios de Yogyakarta sobre cómo se aplican los estándares y legislación internacionales de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género de 2007.
- » Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo.
- » Convenio OIT N°190. Sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

1.2 TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO COMO POLÍTICA DE ESTADO EN CHILE

En este marco se han desarrollado importantes acciones para avanzar en la



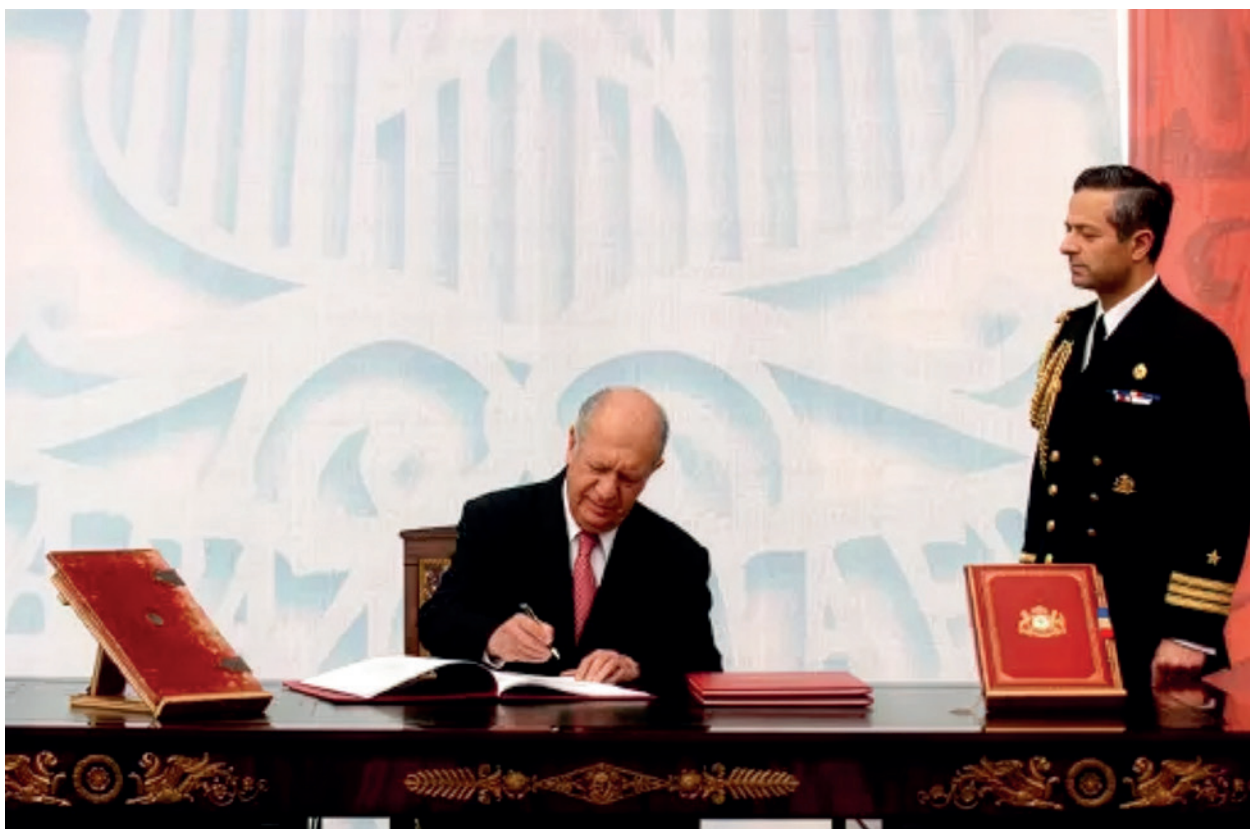


FOTO 1.

El 28 de enero de 1998, durante la administración del Presidente, Ricardo Lagos Escobar se promulgo la Ley N°19.553, que busca modernizar la gestión de los servicios públicos y concede una asignación de modernización.



transversalización de género como:

- » Incorporación del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género en 2022.
- » Ley N°19.611 (reforma constitucional). Establece igualdad jurídica entre hombres y mujeres.
- » Creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) actual (Serenarme).
- » Comisiones interministeriales y Consejos de ministros por la Igualdad de Oportunidades.
- » Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades (Comisión CRIO).
- » Norma Chilena 3262. Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género
- » Primer Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999.
- » Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010.
- » Tercer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2020.
- » Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030.
- » Ley N°20.066 de Violencia Intrafamiliar.
- » Ley N°21.643 en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- » Ley N°21.675 sobre Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia en Contra de las Mujeres.

De la población rural, un poco más de la mitad son mujeres (52,7 % vs 47,3 % de hombres) y sus aportes, muchas veces invisibilizados, son fundamentales en la agricultura y ganadería, como también en el cuidado de los recursos naturales. A pesar de ello, históricamente han enfrentado barreras en el acceso y control de los recursos productivos, en la toma de decisiones y en las oportunidades de desarrollo. Esa situación de inequidad no sólo la sufren las mujeres que trabajan y viven de la actividad agrícola, sino también se expresa en la población urbana, incluidas las funcionarias del Servicio.

Para abordar estas desigualdades el Ministerio de Agricultura estableció lineamientos y objetivos para todos servicios del agro, INDAP, CONAF, CNR, ODEPA, INFOR, ACHIPIA; CIREN, FUCOA, FIA, INIA; AGROSEGUROS y el SAG.

Para llevar a cabo esta tarea, el Servicio fue organizando, a través de los años, una estructura no formalizada compuesta a nivel central por encargadas/os de género en cada una de las divisiones técnicas y departamentos de gestión y en las regiones, con una/o encargada/o regional, quienes además desempeñan otras funciones. Estos equipos de trabajo estaban bajo la supervisión y acompañamiento de la División de Gestión Estratégica.





FOTO 2.

Presidenta Bachelet firma proyecto que crea Ministerio de la Mujer e incorpora en los compromisos de gestión de estado con perspectiva de género (2015).



2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA (2010–2024) DE LA INCORPORACIÓN DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL SAG

La perspectiva de género se incorporó en los PMG (Programas de Mejoramiento de la Gestión) en el año 2001, mediante la creación del PMG de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, comenzando a aplicarse el 2002.

Este fue uno de los instrumentos de gestión pública impulsados por la Dirección de Presupuestos (DIPRES) y el Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, hoy Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, como parte de la estrategia de modernización del Estado y de la incorporación de criterios de equidad de género en la gestión institucional.

Desde entonces, se convirtió en un componente transversal de los PMG, exigiendo a los servicios públicos elaborar diagnósticos, indicadores y planes de acción orientados a reducir inequidades de género en sus ámbitos de su competencia.

El SAG incorporó ese desafío a su gestión y junto al desarrollo de iniciativas orientadas a facilitar el acceso de las mu-

jer del mundo rural a los servicios que entrega internamente ha brindado capacitaciones en género con el propósito no solo formativo, sino también transformador, para instalar capacidades en funcionarias y funcionarios para avanzar hacia una gestión pública más equitativa y libre de discriminación.

2.1 DIAGNÓSTICO DE INEQUIDADES Y BARRERAS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN TÉCNICA DEL SAG

En 2010, en el contexto del terremoto que afectó la zona central de Chile, se hizo imperativo redefinir los programas regionales. Ello consideró la realización de un diagnóstico de género que analizó la misión del Servicio, el proceso de provisión de productos y los sistemas de información. Luego de un profundo análisis fue posible definir las siguientes inequidades, barreras y brechas:

La información recopilada después de un profundo trabajo de análisis estas





FOTO 3.

Mujeres de Agricultura familiar campesina en actividades de cosecha.



fueron sintetizadas y quedaron definidas como:

INEQUIDADES

1. Agricultores/as de pequeña escala tenían escaso acceso a la información de los productos y servicios que entrega el SAG. Más aun entendiendo que en la pequeña agricultura hay grupos donde la participación de la mujer es mayor.
2. Las personas asociadas al trabajo de temporada agrícola, donde la participación de la mujer es muy significativa, no contaban con información previa sobre el correcto uso de plaguicidas y fertilizantes.

BARRERAS

1. Los usuarios/as que pertenecían a la pequeña agricultura y microempresa percibían que la normativa estaba dirigida a exportadores y grandes productores. Esa creencia generaba una barrera que limitaba el acceso a la información sobre temas silvoagropecuarios en los ámbitos de protección del SAG, lo que afectaba sus posibilidades de desarrollo.
2. El lenguaje técnico utilizado en las normativas y difusiones sobre el ámbito de acción del SAG producía también una barrera en el acceso a la información por parte de los usuarios/as que pertenecían a la pequeña agricultura y a la microempresa agrícola.

3. La alta rotación en el trabajo agrícola de temporada, donde la participación de la mujer es también muy numerosa, provocaba una desinformación que dificultaba la toma de conciencia sobre la importancia del uso correcto de los plaguicidas y fertilizantes.

Para abordar las inequidades y barreras detectadas se definieron los siguientes objetivos:

1. Difundir con lenguaje inclusivo y en la forma más simple y oportuna posible los productos y servicios del SAG. Esta información se debe adecuar a las características de cada grupo de usuarios/as (pequeños/as productores/as y etnias) con el objetivo que se les entreguen efectivamente competencias que generen buenas prácticas silvoagropecuarias y mejoren la calidad de vida.
2. Utilizar un lenguaje simple, inclusivo y oportuno para informar sobre el buen uso y manejo de plaguicidas y fertilizantes. Ello teniendo en cuenta las características de cada grupo de usuarios/as (aplicadores/as y trabajadores/as agrícolas y población directa o indirectamente involucrada).
3. Visibilizar la participación de la mujer en el ámbito de acción del SAG, manteniendo datos estadísticos actualizados para la detección de posibles brechas, barreras o inequidades.



En el caso de los objetivos N°1 y N°2 antes señalados, el SAG efectuó actividades de difusión con enfoque de género a través de charlas y/o talleres a usuarios/as en materias atinentes a la institución, lo que corresponde a acciones asociadas al proceso de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género. Entre ellas se encuentran:

- » Programas de plagas y enfermedades de importancia económica.
- » Programas de control y enfermedades animales de importancia económica.
- » Normativa asociada al sistema de inspección de equipaje (Programa de Control Fronterizo)
- » Temas relevantes en materia de Recursos Naturales Renovables (SIRSD, Ley de caza, agricultura orgánica) y normativa sobre producción y comercio de semillas.

Para la realización de los talleres se consideraron las características específicas de cada grupo de usuarios/as en cuanto a etnia, localización geográfica (principalmente localidades alejadas de centros poblados), sexo, actividad productiva, y requerimientos. Ello con el objetivo de simplificar el lenguaje técnico y reforzar los contenidos con imágenes no sexistas principalmente en la pequeña agricultura. Así se ha mejorado el acceso de la mujer a la información y, por lo tanto, fortalecido su conocimiento sobre los ámbitos mencionados y elevado su actividad productiva. Finalmente, se impactó indirectamente en los ingresos del grupo familiar, su calidad de vida, y su papel como ciudadano/a fiscalizador/a en la protección del patrimonio fitozosanitario del país.

En un comienzo, se implementó una encuesta de satisfacción al finalizar la actividad, sin embargo, se presentaron dificultades como la presencia de analfabetismo, generando una barrera para quienes participan. Ante eso, se optó por la consulta a voz alzada que consiste en que, al finalizar las actividades, se pregunta principalmente por la opinión respecto de la actividad y otros temas de interés para próximas charlas y/o talleres. Esta acción permitió recopilar información valiosa para actualizar diagnósticos de inquietudes y definir programas de género regionales para abordarlas.

En el marco de estas actividades, el Servicio Agrícola y Ganadero ha priorizado, por sobre el número de participantes a las charlas y o talleres (cobertura), difundir conocimiento técnico en lugares alejados de polos habitados, dado la importancia que adquiere el entregar herramientas a agricultoras/es que, en ocasiones, por condiciones geográficas enfrentan situaciones adversas que deben ser manejadas por ellos/as mismos.

Durante el contexto de pandemia a nivel nacional el SAG debió enfrentar un nuevo escenario para realizar las actividades de difusión con enfoque de género ya instauradas. En el año 2021, algunas Direcciones Regionales realizaron cápsulas de video para la difusión de diversos temas SAG. Esta situación fue propiciada por el contexto de pandemia, lo que restringió fuertemente la realización de actividades presenciales, favoreciendo la adaptación de las formas de difusión, se crearon diferentes vías para llegar a usuarios y usuarias, en los casos que fue posible se realizaron actividades en línea





FOTO 4.

Capacitación de agricultoras y agricultores en galpón.



FOTO 5.

Taller realizado en la casa de una Agricultura junto a sus vecinas.

por medio de diversas plataformas, sin embargo, quienes participan manifiestan problemas de conexión en algunas zonas alejadas, lo cual se analizó, y se optó por enviar vía correo electrónico cápsulas de contenidos SAG. En esta circunstancia fue clave la coordinación con asociaciones de mujeres, lo que contribuyó a ampliar el número de participantes que accedió a la información entregada por el SAG. Con el retorno a la normalidad, se comenzaron a realizar actividades presenciales con las debidas medidas de protección.

2.2. CHARLAS Y TALLERES EN LOS TERRITORIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Como parte de las acciones comprometidas en una de las cinco medidas que pueden incorporarse en los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género, se encuentra la medida “Procesos

de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género”, la cual establece que dichos procesos deben realizarse utilizando un lenguaje sin sesgos de género, promoviendo mensajes y recomendaciones respetuosos de los derechos de las personas, especialmente de las mujeres, y considerando el conocimiento de las inequidades, barreras y brechas de género relacionadas con el ámbito de acción del programa o política pública que provee dichos servicios o bienes.

En este contexto, el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), desde el año 2011 y hasta el término del año 2024, ha mantenido un compromiso sostenido con la implementación de estas medidas, alcanzando un total de 2.776 talleres y/o charlas de difusión dirigidas a usuarios y usuarias sobre temas del ámbito institucional, desarrolladas en el marco de los Programas de Género, de acuerdo con el siguiente detalle:



FOTO 6.

Taller en Alto Biobío sanidad de la papa a comunidades pehuenches.



TABLA N°1

Total charlas y/o talleres de difusión ámbito SAG realizados por año.

Año	N° de charlas y/o talleres	Pecuarios	Agrícola y Forestal	Semillas	RNR	Inspección de Equipaje	Plaguicidas
2011	200	49	75	7	20		49
2012	250	29	38	94	26	6	57
2013	332	39	46	127	55	5	60
2014	332	43	39	125	49	14	62
2015	297	46	46	114	41	11	39
2016	163			124			39
2017	142	41		61			40
2018	284	36	47	162			39
2019	172	40	55	37			40
2020	129	30	31	13	29		26
2021	130	35	25	22	29		19
2022	109	24	23	14	26		22
2023	110	30	19	9	23		29
2024	126	32	20	14	26	9	
Total	2776	474	464	923	324	45	546

De acuerdo a lo señalado en la tabla anterior, el ámbito de semillas es el que concentra el mayor número de talleres y/o charlas realizadas, ya que en términos porcentuales obtuvo un 33,2% de es-

tas actividades. Por otra parte, control de fronteras fue el tema con el menor número de charlas y/o talleres de difusión de ámbito SAG efectuadas, logrando un 1,62%.

TABLA N°2

Total participantes charlas y/o talleres de difusión ámbito SAG realizados por año. En cuanto a la evolución de la participación femenina en las actividades de charlas y/o taller por ámbito, se desglosa a continuación:

Total, participantes charlas y/o talleres por año.

Año	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Total
2011	2.206	46,14	2.575	53,86	4.781
2012	3.314	51,09	3.173	48,91	6.487
2013	2.898	45,95	3.409	54,05	6.307
2014	3.712	47,39	4.121	52,61	7.833
2015	3.082	44,59	3.830	55,41	6.912
2016	1.693	49,47	1.729	50,53	3.422
2017	1.299	47,10	1.459	52,90	2.758
2018	2.785	46,03	3.266	53,97	6.051
2019	2.122	51,67	1.985	48,33	4.107
2020	1.117	54,04	950	45,96	2.067



Año	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Total
2021	1.542	55,27	1.248	44,73	2.790
2022	1.220	56,12	954	43,88	2.174
2023	1.303	56,73	994	43,27	2.297
2024	1.834	59,10	1.269	40,90	3.103
Total	30.127	49,32	30.962	50,68	61.089

GRÁFICO 1.

Evolución de la participación femenina en talleres y/o charlas SAG en el ámbito pecuario.

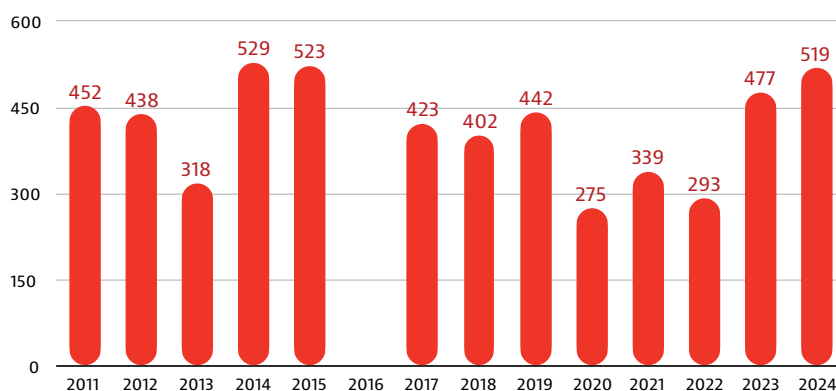
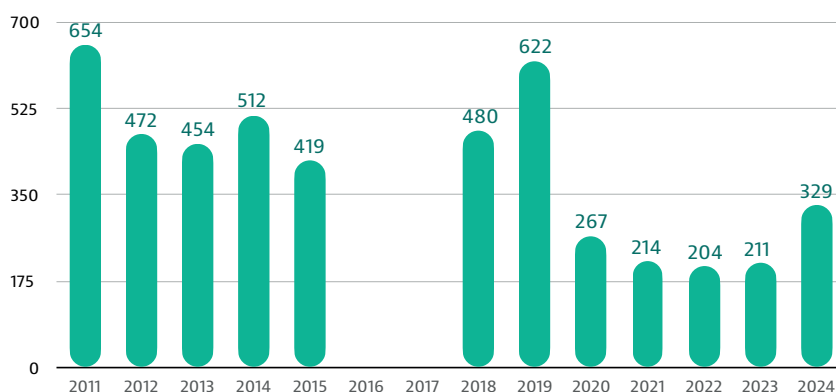


GRÁFICO 2.

Evolución de la participación femenina en talleres y/o charlas SAG en el ámbito agrícola y forestal.



En el ámbito pecuario se han realizado difusiones en temas como trazabilidad animal, declaración de enfermedad animal, patologías animales (tuberculosis y zoonosis), registro apícola y crianza de aves de traspatio orientadas a mejorar el acceso a la información y el conocimiento de mujeres y hombres. Estas acciones, focalizadas en pequeñas comunidades, han entregado herramientas y contenidos para buenas prácticas como inocuidad y trazabilidad, que mejoran la calidad de los productos y potencian el acceso a mercados. También evitan contagios por zoonosis y mantienen sanos a los animales que sustentan la economía familiar.

La difusión de los Programas de Control de Enfermedades animales incluye charlas, talleres, elaboración y distribución de material gráfico, con lenguaje inclusivo y adecuado a las características de cada segmento de usuarios/as.

En el ámbito silvoagrícola se ejecutaron variadas actividades de difusión en temas como quemas agrícolas, plagas del olivo, mosca de la fruta y *Lobesia* *bo-*

trana, inocuidad alimentaria a feriantes, buenas prácticas agrícolas (BPA) en frambuesas y enfermedades de la papa. Estas han tenido el objetivo de entregar herramientas que facilitan el manejo de plagas en cultivos hortícolas y a nivel de huerto casero. Las acciones realizadas han apuntado a mejorar el acceso a la información por parte de los pequeños/as agricultoras y a la ciudadanía en general sobre los productos y servicios que entrega el SAG, entendiendo que la pequeña agricultura tiene un menor acceso a ella, ámbito en el que la participación de las mujeres es especialmente significativa.

En el ámbito de Semillas se difundieron las disposiciones legales y normativas sobre semillas y plantas frutales, dirigidas a comerciantes y viveristas. Dicha difusión se orientó a mejorar el acceso a la información y el conocimiento de mujeres y hombres, especialmente de pequeñas comunidades. Se les entregaron herramientas y contenidos para aplicar buenas prácticas como inocuidad y trazabilidad, cuya aplicación mejora la calidad de los productos y potencian el acceso a los mercados.

GRÁFICO 3.

Evolución de la participación femenina en talleres y/o charlas SAG en el ámbito de semillas.

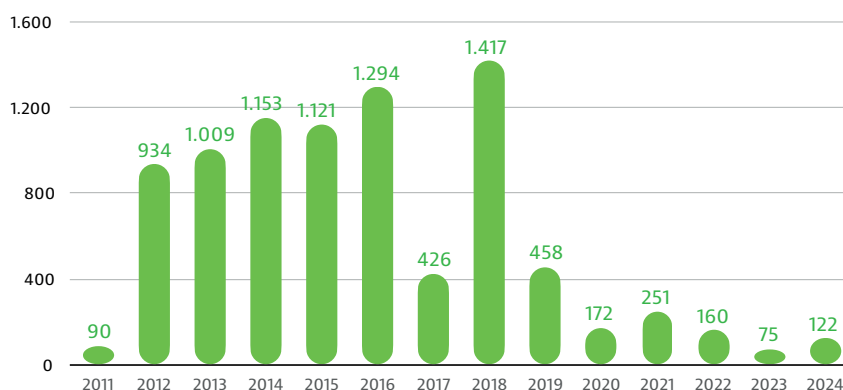


GRÁFICO 4.

Evolución de la participación femenina en talleres y/o charlas SAG en el ámbito de recursos naturales renovables.

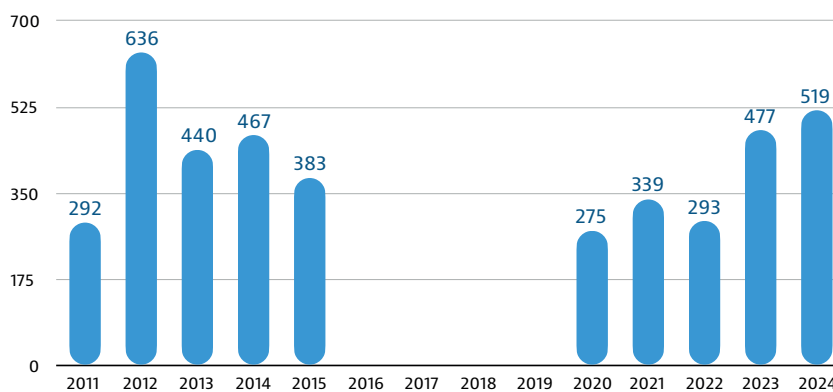
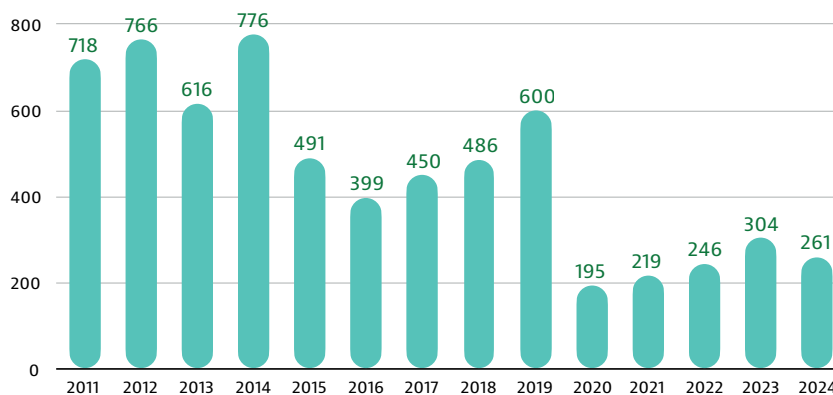


GRÁFICO 5.

Evolución de la participación femenina en talleres y/o charlas SAG en el ámbito de plaguicidas.



El SAG ha detectado que son los pequeños productores/as quienes tienen un menor acceso y comprensión de las normativas, por lo que la difusión hacia este grupo se ha enfocado no sólo a entregar información, sino que a mejorar sus competencias productivas.

En el ámbito de los Recursos Naturales Renovables, las actividades se han focalizado en temas como ley de caza, fauna silvestre, ataques de carnívoros silvestres a animales domésticos y agricultura orgánica. Se desarrollado capacitaciones para mejorar la producción orgánica, explicando las características de la agricultura orgánica y los requisitos para certificar estos productos, potenciando así las oportunidades de comercialización. Además, se han entregado conocimientos respecto de la flora y fauna nacional, temas en que las mujeres han manifestado especial interés.

También en el ámbito de los Recursos Naturales Renovables se han desarrollado las actividades del programa SIRSD-S, en el cual la difusión ha tenido por objetivo promover la participación especialmente de mujeres. Donde se dan a conocer las características de este programa que entrega un subsidio tras la ejecución de planes de manejo de la tierra para mejorar su condición de fertilidad e indirectamente fomentar su uso productivo. Este programa de fomento del SAG corresponde a un incentivo al mejoramiento del suelo y se realiza por concurso público. Se aplica en conjunto con el Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP, de acuerdo a las características de los/as postulantes.

La postulación se realiza en forma diferenciada según indica el pronunciamiento de la Contraloría General de la República N°6.168 de febrero de 2009, que indica que potenciales usuarios/as de INDAP no pueden participar en los concursos públicos del SAG. El programa, hasta el 15 de noviembre del año 2009, exigía ser propietario/a de la tierra lo que provocaba inequidades y brechas de género, ya que, históricamente en Chile, la propiedad de la tierra es mayoritariamente masculina.

Dada esta situación, la Ley N°20.412, del 9 febrero de 2010, permitió la postulación de arrendatarios/as, medieros/as y otras formas de tenencia lo que ha hecho disminuir las barreras de acceso, especialmente a la postulación de mujeres. Además, en el material de difusión y en las capacitaciones se aplicó un lenguaje inclusivo no sexista.

El SAG es la institución encargada por ley de reglamentar y controlar la fabricación, importación, distribución, venta, uso y manejo de plaguicidas. Los usuarios/as de estos insumos son personas naturales, empresas y negocios. Las empresas, que producen o venden estos productos, son las que tienen acceso a una mayor información y conocimientos de la normativa. Las personas naturales y quienes los aplican, en cambio no cuentan con el mismo nivel de conocimientos de la normativa lo que hace que tengan más probabilidades de infringirla y ser objeto de multas o de o realizar una mala aplicación o uso de estos químicos provocando daño en los cultivos o peor aún en la salud de las personas.



Así también esta inequidad en el acceso a la información sobre el uso correcto de plaguicidas y su normativa afecta principalmente a dos grupos. Uno de ellos es conformado por quienes lo aplican directamente (pequeños/as productores/as agrícolas y aplicadores) y el segundo, de manera indirecta los trabajadores/as agrícolas de temporada y las personas que viven en torno a explotaciones agrícolas, donde la presencia de mujeres es más significativa.

Debido a la alta rotación de los trabajadores/as agrícolas, por su carácter de temporada, no necesariamente tienen un conocimiento previo sobre el correcto uso de plaguicidas y fertilizantes. Por este motivo los equipos técnicos del SAG han realizado acciones de difusión en entornos cercanos a la producción agrícola, como colegios y jardines infantiles, y también en guarderías, donde principalmente las temporeras dejan a sus niños/as. Esta estrategia de difusión tiene un impacto mayor en los trabajadores/as ya que los niños/as replican la información

y les solicitan a los adultos que usen correctamente los implementos de protección para que no se enfermen.

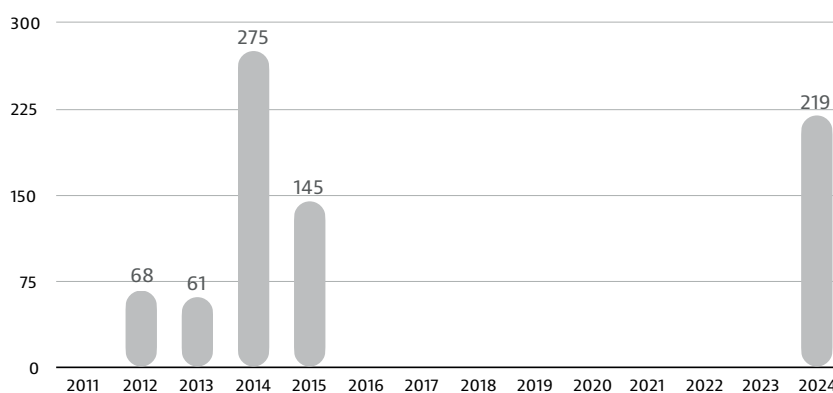
Hay que destacar que el trabajo de temporada agrícola lo desarrollan mayoritariamente mujeres por lo que difundir el uso correcto de plaguicidas y sus riesgos disminuye inequidades en el acceso a la información y otorga el conocimiento necesario para que las trabajadoras agrícolas tomen medidas de autocuidado.

En este contexto la difusión a través de charlas, talleres, elaboración y distribución de material gráfico, que los equipos regionales del SAG realizan sobre el manejo y uso de plaguicidas y fertilizantes con lenguaje inclusivo y adecuado a las características de cada segmento de usuarios/as es relevante.

Además, dado el contenido técnico de las charlas y que la población objetiva no es constante por la alta rotación de los trabajadores/as agrícolas, esta acción se ha mantenido en el tiempo. De esa ma-

GRÁFICO 6.

Evolución de la participación femenina en talleres y/o charlas SAG en el ámbito de control de fronteras.



nera se asegura que una mayor cantidad de usuarios/as adopten estos conceptos y prácticas que mejoran la producción y la inocuidad de los productos y lo que es más importante resguarden su salud y la de sus familias.

En el ámbito de Control de Frontera se han realizado actividades enfocadas en pasajeros/as, para evitar la correspondiente multa a quienes sin declararlos ingresen productos de origen animal y/o vegetal que no se encuentren permitidos. Se han realizados breves charlas o campañas de difusión en temporadas alta de viajes al extranjero dirigida estudiantes en giras de estudios, agrupaciones de personas/as mayores, y grupos específicos donde se identifica un mayor incumplimiento de la normativa. Por ejemplo, religiosas que al ingresar traían rosarios de madera, los cuales eran decomisados. Se realizó un comunicado de prensa para informar específicamente.

Para incluir variables de género en el accionar del Servicio, era necesario, que la institución contara con el conocimiento y las herramientas, se realizaron capacitaciones en género a nivel nacional dirigida a profesionales de todas las divisiones y las áreas de informática y comunicaciones, con una participación de 322 funcionarios/as provenientes de las 15 regiones del país. El objetivo de aprendizaje para las divisiones del nivel central fue vincular y poner en valor la transversalización del enfoque de género en las actividades realizadas durante el segundo semestre de 2010 a las divisiones en el nivel central, y para las regiones fue efectuar el mismo análisis para las actividades ejecutadas el primer semestre de 2011.

Además, con el objetivo de crear una estructura de coordinación y homologar a nivel nacional las acciones para cumplir con los compromisos institucionales en materia de igualdad de género el año 2010 se realizó un encuentro para encargados/as de género regionales y de nivel central. Durante la instancia se realizó una capacitación sobre igualdad de género, se acordaron lineamientos, acciones y la forma de trabajo, incluidos los formularios de registro de los medios de verificación de las capacitaciones y talleres comprometidos en el marco de los PMG de género.

En la oportunidad se identificaron las acciones mejor evaluadas y se decidió replicarlas. Por el buen resultado del encuentro, esto se repitieron los años 2011 y 2012, enfocados en actualizar diagnósticos, identificar experiencias regionales, en materia de género para mejorarlas, y aquellas exitosas para replicar en otras regiones.

En estas reuniones nacionales además de evaluar el trabajo realizado e identificar áreas de mejora se dieron a conocer: el Plan de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020, la Agenda Presidencial 2011-2014, los Compromisos de Género del Ministerio de Agricultura 2011-2014 y los Objetivos SAG en Equidad de Género. Estos programas y planes fueron los que definieron el marco de acción del Servicio para avanzar en la disminución de inequidades o barreras de género de esos períodos.



2.3. ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN AL INTERIOR DEL SAG Y CUMPLIR LOS COMPROMISOS DE GÉNERO

La incorporación del enfoque de género en el Estado planteó nuevos desafíos al Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), que respondió estableciendo progresivamente una estructura de coordinación — no formalizada en el organigrama— tanto a nivel central como regional.

Entre los principales avances se destacan la participación en la Comisión de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Agricultura; la designación de encargadas y encargados de género; la elaboración de productos institucionales con enfoque de género, como capacitaciones al funcionariado y usuarias/os en materias técnicas y programas de suelos degradados; la difusión de información considerando variables de sexo, etnia, edad y discapacidad; y la participación en comisiones regionales que impulsaron alianzas estratégicas para reducir brechas e inequidades.

Cumplir con los requisitos técnicos del Sistema de Equidad de Género del PMG exigió fortalecer equipos institucionales, definir objetivos, acciones y responsabilidades, y desarrollar capacidades internas. En este marco, se realizaron capacitaciones nacionales en género dirigidas a profesionales de todas las divisiones, incluyendo informática y co-

municaciones, con la participación de 322 funcionarios y funcionarias de las 15 regiones del país, orientadas a transversalizar el enfoque de género en las actividades institucionales.

Asimismo, se implementó una organización interna de coordinación para otorgar coherencia y orden a las acciones a nivel nacional, destacando la realización del primer Encuentro Nacional de Encargadas y Encargados de Género en 2010, donde se establecieron lineamientos, formularios y mecanismos de verificación de los compromisos PMG.

Los buenos resultados motivaron la continuidad de estos encuentros en 2011 y 2012, los que permitieron actualizar diagnósticos, compartir experiencias regionales, replicar buenas prácticas y difundir los principales instrumentos de política pública en la materia, como el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020, la Agenda Presidencial de Género 2011-2014, los Compromisos de Género del Ministerio de Agricultura y los Objetivos SAG en Equidad de Género, que definieron el marco de acción institucional para avanzar en la disminución de las inequidades y barreras de género.



FOTO 7.

Encuentro nacional de encargadas/os de género.



FOTO 8.

Programa Encuentro Nacional SAG. 29 al 30 de noviembre de 2010.



PROGRAMA ENCUENTRO NACIONAL SAG

29- 30 Noviembre 2010.

Hotel Galerias

Lunes 29 Noviembre:

9:00 – 9:45: Saludo Institucional
 9:45 – 10:15: SERNAM (Lineamientos PMG)
 10:15 – 10:45: Reseña PMG del SAG
 11:00 – 11:30: CAFÉ
 11:30 – 13:00: Presentación experiencias regionales: Valparaíso, Tarapacá, Bio Bio, Metropolitana, Los Lagos, Antofagasta.
 13:00 – 14:30: ALMUERZO
 14:30 – 16:00: Presentación experiencias regionales: O'Higgins, Arica-Parinacota, Maule, Los Rios, Coquimbo, Magallanes, Araucanía.
 16:00 – 16:30: CAFÉ
 16:30 – 17:30: Estructura Informe 2010 y el PMG de Género como proceso.
 17:30 – 18:00: Consultas
 Cierre.

Martes 30 Noviembre

9:00 – 11:00: Evaluación de resultados
 11:00 – 11:30: CAFÉ
 11:30 – 12:30: Objetivos, metas e indicadores
 12:30 – 13:00: Consultas
 13:00 – 14:30: ALMUERZO
 14:30 – 16:00: Gestión - Ficha A1
 16:00 – 16:30: CAFÉ
 16:30 – 17:30: Plan de Género 2011-2013
 17:30 – 18:00: Cierre



PROGRAMAS EN LOS ENCUENTROS DE ENCARGADOS DE GÉNERO

En el año 2011, específicamente los días 14 y 15 de junio se llevó a cabo el encuentro Nacional de Encargados/as PMG Equidad de Género Servicio Agrícola y Ganadero. El Programa de ambos días correspondió a:

PROGRAMA

MARTES 14 DE JUNIO 2011

HORA	TEMA	RESPONSABLE
09:30 - 10:00	Bienvenida	Ramón Paredes
10:00 - 11:30	Planificación Estratégica	Viviana Dinamarca
11:30 - 11:45	Café	
11:45 - 12:45	PMG Equidad de Género	Mónica Herrera, SERNAM
12:45 - 13:00	Cronograma	Erica Lobos
13:00 - 14:30	ALMUERZO	
14:30 - 15:30	PLAN SAG	Camilo Martínez, CENDEC
15:30 - 16:00	Pausa Activa	ACHS
16:00 - 16:15	Café	
16:15 - 17:30	Estructura de Informes	Liliana Barria, CENDEC

MIÉRCOLES 15 JUNIO 2011

HORA	TEMA	RESPONSABLE
09:00 - 10:00	Inequidades, Brechas, Barreras, Evaluación Resultados	Camilo Martínez, CENDEC
10:00 - 10:20	Pausa Activa	ACHS
10:20 - 11:30	Toma de Datos	Silvia Gálvez, CENDEC
11:30 - 12:00	Café	
12:00 - 13:00	Articulación Interna	Camilo Martínez, CENDEC
13:00 - 14:30	Almuerzo	
14:30 - 15:00	Formato de Informe Avance Plan PMG Equidad de Género 2011	Erica Lobos
15:00 - 16:00	Diálogo y Conclusiones	Silvia Gálvez, CENDEC
16:00 - 16:15	Evaluación	Grupo
16:15 - 16:30	Café y Cierre	

En el año 2012, el Encuentro Nacional de Encargadas y Encargados de Género se efectuó los días 27 y 28 de noviembre, y se abordaron los siguientes temas:

MARTES 27 DE NOVIEMBRE 2012

HORA	TEMA
9:30 - 11:30	Presentación y saludo Contexto general, políticas de equidad y CIO de MINAGRI
11:30 - 12:00	Coffee Break
12:00 - 13:30	Experiencias regionales
13:30 - 14:30	Almuerzo
14:30 - 16:00	Experiencias regionales
16:00 - 16:30	Coffee Break
16:30 - 18:00	Trabajo con los informes del PMG

MIÉRCOLES 28 DE NOVIEMBRE 2012

HORA	TEMA
9:30 - 11:30	Indicadores e informes de gestión en el marco del PMG Equidad de Género
11:30 - 12:00	Coffee Break
12:00 - 13:30	Lineamientos centrales del SAG, diagnósticos, actividades y plan 2012-2014
13:30 - 14:30	Almuerzo
14:30 - 16:00	Evaluación y feedback: -Mesas regionales -Unidades técnicas -Planes regionales -Consultora
16:00 - 16:30	Coffee Break
16:30 - 18:00	Cierre, conclusiones y compromisos

Uno de los objetivos centrales fue difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020, la Agenda Presidencial de Género 2011-2014, los Compromisos de Género del Ministerio de Agricultura 2011-2014 y los Objetivos SAG en Equidad de Género los cuales definían el marco de acción del Servicio para avanzar en la disminución de inequidades o barreras de género.





FOTO 9.

Presidente, Sebastián Piñera, junto a la Primera Dama, Cecilia Morel y la ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Isabel Plá, presentan su agenda de equidad de género (2019).

2.4 PROGRAMA DE MUJERES LIDERESAS DEL SAG

Cabe destacar que el presidente, Sebastián Piñera Echeñique, el año 2018 presentó una Agenda de Equidad de Género en la que reafirmó el compromiso del Estado con la igualdad de derechos, deberes y dignidad entre hombres y mujeres, promoviendo la tolerancia cero frente a la violencia, el acoso y la discriminación.

Entre sus principales líneas de acción destacan la incorporación del deber estatal de promover la igualdad en la Constitución, la eliminación de discriminaciones legales y la tramitación de leyes para sancionar la violencia en el pololeo, garantizar igualdad en el patrimonio conyugal, extender el fuero maternal, asegurar sala cuna universal y facilitar el cobro de pensiones alimenticias.

En este período el Servicio Civil el año 2019 convocó a las mujeres de distintas instituciones públicas a participar en una Red de Liderazgo Femenino del Sector Público. Este llamado en el SAG tuvo una gran acogida participando un gran número de funcionarias. Finalmente fueron seleccionadas sólo siete funcionarias del SAG, las que realizaron con éxito el proceso.

A raíz del gran interés en participar en este programa generó en las funcionarias del SAG, desde la Academia del Servicio, dependiente del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, se implementó la Red de Mujeres Líderes del SAG, replicando la experiencia del Servicio Civil al interior del Servicio,

Desde el año 2021, estas funcionarias lideraron la creación de la Red de Mujeres Líderes del SAG, constituida como un programa de mentoría para fortalecer el liderazgo de las funcionarias que ha tenido un crecimiento sostenido. Actualmente cuenta con 112 participantes a nivel nacional. El modelo de trabajo es que las funcionarias ingresan en rol de guiadas para fortalecer un área de liderazgo personal, se le designa una guía capacitada en mentoría y se realiza el acompañamiento. Terminado el proceso se hace un llamado para las funcionarias que fueron guiadas puedan ser guías y desarrollen la respectiva capacitación en mentoring. Luego se realiza una nueva convocatoria para ingresar al programa en calidad de guiadas.

Los resultados de las versiones del programa evidencian un alto nivel de valoración por parte de las participantes, quienes destacan el acompañamiento recibido y el impacto positivo tanto en su desarrollo profesional como personal. La experiencia ha consolidado a la mentoría como una herramienta eficaz para promover el liderazgo femenino, la equidad de género y el fortalecimiento del talento interno, lo que se alinea con los objetivos institucionales del SAG.

Con el propósito de compartir esta experiencia con otras instituciones del Estado, el SAG ha socializado el funcionamiento y aprendizajes del programa de mentoría en distintas instancias. Se destaca la participación en el programa Fortalecimiento +Mujeres del Servicio Civil, espacio de alta visibilidad que permitió difundir la experiencia acumulada en cinco años de trayectoria de la Red.





FOTO 10.

Certificación de Guías Programa de Mujeres Líderesas SAG.

2.5 CAPACITACIONES AVANZADAS. INCORPORACIÓN DE CONOCIMIENTO EN TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN

Para incluir variables de género en el accionar del Servicio, era necesario, que la institución contara con el conocimiento y las herramientas, se realizaron capacitaciones en género a nivel nacional dirigida a profesionales de todas las divisiones y las áreas de informática y comunicaciones, con una participación de 322 funcionarios/as provenientes de las 15 regiones del país. El objetivo de aprendizaje para las divisiones del nivel central fue vincular y poner en valor la transversalización del enfoque de género en las actividades realizadas durante el segundo semestre de 2010 a las divisiones en el nivel central, y para las regiones fue efectuar el mismo análisis para las actividades ejecutadas el primer semestre de 2011.

ENTRE LAS MÚLTIPLES ACTIVIDADES QUE HA DESARROLLADO EL SAG EN SU ESFUERZO PERMANENTE POR TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN SU QUEHACER INSTITUCIONAL, ENTRE LOS AÑOS 2020 A 2023, SE REALIZARON DIVERSAS CAPACITACIONES Y CURSOS EN LA MATERIA.

te el año siguiente, incluyó la medida N°3, definida como "Capacitación avanzada en materia de igualdad de género aplicada al quehacer del Servicio, a funcionarios/as y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as".

El año 2021 Servicio realizó la primera Capacitación avanzada que fue dirigida a encargados/as de Comunicación y Prensa a nivel nacional, y encargados/as de OIRS, aproximadamente 30 personas. Con el objetivo de que los encargados/as de comunicaciones gestionen la difusión institucional tanto al interior de la institución como fuera de ella, con perspectiva de género, lenguaje inclusivo y libre de estereotipos y sesgos de género. También se capacitó a los encargados/as de las oficinas de información sugerencias y reclamos, OIRS en otorgar a la ciudadana una atención no discriminatoria ya sea por razones de género, cultura, política clase social, nacionalidad, ni estereotipos.

Así como las comunicaciones tienen un rol clave dentro de la organización también lo tienen tanto la planificación estratégica del Servicio como la gestión de personas, por esta razón el año 2022 como una medida de PMG de género se realizó una capacitación avanzada de 21 horas pedagógicas, para los/as funcionarios/as SAG Encargados de Planificación, de Gestión de Personas y Encargados de Género regionales y de Nivel Central. El objetivo esta actividad formativa fue incorporar de forma explícita la perspectiva de género en los instrumentos y metodologías de planificación estratégica y de gestión de personas, en particular

Es a contar del año 2020 que el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, en el ámbito de las medidas de los PMG de género a desarrollarse duran-



para una institución del sector agropecuario. Por esta razón los contenidos se focalizaron en las funciones y áreas de competencia del Servicio, como la fiscalización del cumplimiento de normativas, programas de sanidad y vigilancia silvoagropecuaria.

El año 2023 en este mismo contexto se realizó la capacitación avanzada en Género, dirigida a los funcionarios y funcionarias que se desempeñaban en el departamento de gestión y desarrollo de personas, tanto a nivel regional como en el nivel central. El objetivo fue aprender a incorporar la perspectiva de género en procesos de selección, en los planes de capacitación, en los programas de conciliación de vida familiar, personal y laboral, entre otros.

2.6. ACCIONES DESTACADAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO A LA INFORMACIÓN

A lo largo de estos 14 años, las funcionarias y los funcionarios del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) han desarrollado un trabajo sostenido orientado a disminuir las inequidades de género, especialmente en el acceso a la información. Este esfuerzo se ha traducido en la implementación de diversas acciones y buenas prácticas que han fortalecido la transparencia, la participación y la igualdad de oportunidades dentro de la institución. A continuación, se presentan las principales iniciativas impulsadas en este ámbito.

EL CARÁCTER TÉCNICO DEL LENGUAJE UTILIZADO EN LAS NORMATIVAS Y DIFUSIONES SOBRE EL ÁMBITO DE ACCIÓN DEL SAG CONSTITUYEN UNA BARRERA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN DE LAS MUJERES QUE VIVEN EN LA RURALIDAD

Los equipos regionales han desarrollado en el tiempo iniciativas innovadoras para entregar información más simple, con lenguaje inclusivo, ya sea a través de dípticos, trípticos, folletería, mensajes radiales, diarios, página web de la institución y obra de teatro. A continuación, se presentan algunas de ellas.

- » En el ámbito de la difusión de los productos estratégicos del SAG, la **Dirección Regional de Tarapacá** ejecuto el año 2010 un proyecto educativo que consideró un trabajo durante más de cinco meses con siete establecimientos educacionales dependientes de la JUNJI. En primera instancia se capacitaron las educadoras y técnicos/as parvularios/as de los jardines infantiles "Caracolito", "Payasito", "Lobito Marino", "Rayito de Sol", "Arturo Prat", "Florcititas del Desierto" y "Guayabito" y sus apoderados más comprometidos. Posteriormente este trabajo colaborativo se tradujo en un plan educativo, el cual fue impartido entre niños y niñas cuyas edades fluctuaban entre los 3 y 4 años, quienes durante un mes conocieron mediante diversas dinámicas (exhibición de videos, material gráfico, mapas menta-





FOTO 11

Actividades de capacitación en jardines y colegios
para profesoras y apoderados y niñas/os.



les, libros para colorear, etc.) el quehacer del SAG.

Este trabajo culminó con tres funciones de un cuento teatralizado relativo al Programa Mosca de la Fruta, actividad que fue protagonizada por los propios funcionarios/as del SAG, haciéndose de esta forma parte del proceso educativo de los/as menores. Se debe destacar que estas acciones, tiene un impacto en la comunidad, dado que los y las menores generan un efecto multiplicador de la información, replicando en sus familias la información, acercando al SAG a la ciudadanía, disminuyendo IBB de acceso a la información en grupos donde la presencia femenina es alta.

Cabe consignar que esta iniciativa también contempló la entrega de ejemplares de un libro para colorear relativo a la Mosca de la Fruta, efectos y control de la plaga. Además de muestras científicas y demostraciones de la Brigada Canina (Brican) SAG.

- » En el año 2011, la **Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo**, realizó a 7 mujeres pertenecientes a la Agrupación Campesina "Pastorcitas del Blanco", una jornada en la cual se dieron a conocer, de forma teórica y práctica, enfermedades parasitarias y bacterianas que afectan la producción ovina. En esta actividad se ejecutaron demostraciones de desparasitaciones, obtención de muestras parasitológicas, corte de uñas y examen andrológico de carneros. La finalidad de esta acción fue transmitir herramientas y conocimiento a estas mujeres, para

identificar enfermedades y tratarlas a tiempo buscando constituir un impulso para aumentar la masa ovina y mejorar los índices reproductivos en la región. La actividad tuvo mucha relevancia dado que la agrupación que se asentaba lejos de la ciudad y, por lo tanto, con difícil acceso a servicios veterinarios. Esta barrera fue observada por el SAG, definiendo aportar herramientas a estas agricultoras para mejorar su producción.

- » Se realizaron capacitaciones dirigidas a mujeres para abordar el manejo correcto de plaguicidas y sus consecuencias ya que, de acuerdo al diagnóstico eran las mujeres las que en un gran porcentaje se desempeñan en el área agrícola. Como iniciativa adicional, se distribuyeron a las Direcciones Regionales del SAG ejemplares del folleto "Seguridad con Plaguicidas".
- » En la **Región del Biobío** se logró abordar y trabajar con las comunidades mapuche, las que tenían cierta resistencia a los fiscalizadores varones, dado variables culturales, de acuerdo a lo señalado por las usuarias, existían algunas complicaciones con recibir en sus hogares a funcionarios SAG, para abordar esta problemática para avanzar en esta problemática se contrataron fiscalizadoras (médicos veterinarias) las que tuvieron una mejor llegada con las abuelas mapuches, para que facilitaran el ingreso a las profesionales SAG que inspeccionaran enfermedades pecuarias. Se complementó con la realización de cuñas radiales, que les permitían recibir información, evitando difusión presencial atendiendo a las



características de la comunidad, además de llegar con la información a más personas, en zonas alejadas.

- » En 2010, en la **Región de Coquimbo** se grabó una cápsula radial mediante la cual se efectuó un llamado a productores/as de ganado bovino a realizar su Declaración de Existencia Animal (DEA) anual. Este trámite de vital importancia se encuentra enmarcado dentro del Programa Oficial de Trazabilidad Sanitaria Animal, cuyo principal objetivo es mantener identificados los animales o sus productos a lo largo de todo el proceso productivo. Esto es necesario para poder realizar la investigación sanitaria correspondiente e implementar las acciones correctivas que se requieran. De esta manera, el SAG puede evitar o controlar rápidamente las enfermedades que pudiesen presentarse.

Cápsula radial llamando a realizar la Declaración de Existencia Animal (.mp3):
El SAG de la región de Coquimbo está haciendo un llamado a todos los productores y productoras de ganado bovino a realizar su declaración de existencia animal correspondiente al año 2010.

El médico veterinario, encargado regional de protección pecuaria, explica la importancia de esta actividad.

Esta declaración es de vital importancia y se enmarca dentro del programa oficial de trazabilidad sanitaria animal cuyo principal objetivo es mantener identificado los animales o sus productos a lo largo de su proceso productivo para poder realizar la investigación sanitaria correspondiente e implementar las acciones correctivas que se requieran.

De esta manera el SAG puede evitar o controlar rápidamente las enfermedades que pudieran presentarse.

Entonces, el Servicio Agrícola y Ganadero de la región de Coquimbo invita a todos los productores y productoras de ganado bovino a acercarse a las oficinas del SAG en las tres provincias para realizar su declaración anual de existencia animal.

A su vez, en la **Región del Biobío** se elaboró una cuña radial en mapudungun, en la cual una funcionaria y un funcionario del SAG informaron a los/as señores/as ganaderos/as sobre el trabajo del SAG en la eliminación de la brucelosis bovina en Alto Biobío. Esta labor consiste en la identificación de los animales enfermos mediante la toma de muestras de sangre y la aplicación de DIO, que corresponde a un aro que se instala en ambas orejas de los bovinos, y que identifica la propiedad y la pertenencia a las comunidades pehuenches del Alto Biobío.

Por lo tanto, solicitaban no sacar este dispositivo. Cabe destacar que, el SAG había realizado difusión escrita en mapudungun, sin embargo, al ser distribuida en las comunidades no se visualizó un impacto o conocimiento de lo entregado por parte de los usuarios/as, identificando que las comunidades no leían en mapudungun, sino que lo hablaban. Debido a esa razón, fue más efectivo usar ese idioma en forma hablada y así enfrentar la barrera de acceso a la información, realizar charlas o cápsulas radiales.

Cápsula radial Trazabilidad Alto Biobío, Pehuenches (.mp3):

Kuzawfe lamgen,

SAG matu kūzawy taiñ ñamgüngaküma-



*fel feychi Brucelosis Bovina pigechi küttxan.
Feymu nentumageiñ mollfüñ ta kulliñ ka
tukulelgey DIIO.*

*Feyci Pio ta kiñe chaway tukulelgey ta pi-
lun mu ta kulliñ.*

*Niey kiñe rakiñ ka gelay chew mapu
rume.*

*Fey mu eimy nieymi ta kulliñ ta mi
pewenchegen pi Alto Biobío.*

*Lamgen, nentuiñnmfami tami pu ku-
lliñ feichi chaway pio pigelu.*

*Señor ganadero señora ganadera, el SAG
está trabajando en la eliminación de la
Brucelosis Bovina de Alto Biobío, a tra-
vés, de la identificación de los animales
enfermos mediante la toma de muestra de
sangre y la aplicación del DIIO que es un
aro que se aplica en ambas orejas de los
bovinos.*

*Identifica como suyo cada bovino aretea-
do y además como originario de las comu-
nidades Pehuenches del Alto Biobío.*

Señor ganadero, señora ganadera.

¡No les saques el DIIO a tus animales!

Estas cuñas radiales, emitidas en di-
ferentes regiones, se realizaron en radios
de MINAGRI, emisoras regionales y co-
munitarias, lo que permitió llegar con in-
formación a usuarios/as de lugares aleja-
dos con un lenguaje amigable.

Otra a actividad destacada de la
**Región de Aysén del General Carlos
Ibáñez del Campo**, se difundió un fo-
lleteo en 2010 dirigido a los/as señores/
as productores/as, pero con imágenes de
mujeres. En esta publicación se informó
que las enfermedades de denuncia obli-
gatoria formaban parte del Sistema de
Vigilancia Epidemiológica Pasiva que rea-
liza el SAG.

Es decir, una vez que los/as afecta-
dos/as realizaran la denuncia de un he-
cho que hubiese dañado la condición de
salud de sus animales domésticos, el SAG
registraba el caso y acudía a los predios
para investigar y buscar una posible cau-
sa del problema de salud. Además, seña-
laba cuáles eran los síntomas que, al ser
observados, son procedentes para efec-
tuar la denuncia correspondiente.



Volante con lenguaje inclusivo de Denuncia
obligatoria de enfermedades animales.

En 2011 la División de Protección
Agrícola, Forestal y Semillas elaboró un
folleto de difusión con recomendaciones
para proteger la salud de los/as aplicado-
res de plaguicidas y fertilizantes de uso
agrícola, en específico a mujeres y sus fa-
milias. Solicitó encarecidamente que, en
cada actividad de difusión, comunica-
ción y/o promoción que se realizará, tan-
to interna como externa, se incorporara
un enfoque de género, respondiendo a lo
identificado en el diagnóstico. Es decir,
que el trabajo de temporada era realiza-
do principalmente por mujeres.





1. SEGURIDAD CON PLAGUICIDAS

Los plaguicidas ayudan en el control de plagas y enfermedades, mejorando el rendimiento de las cosechas. Pero también pueden causar daños, lesiones e incluso la muerte, a las personas si no siguen las instrucciones para su uso.

Se pueden encontrar en diferentes formas:

- Líquidos
- Polvos o gránulos
- Gases

Un plaguicida puede estar envenenado si se aplica dentro de un área que no es la indicada en la etiqueta. Nunca se debe usar un plaguicida en un área que no sea la indicada en la etiqueta.

Los plaguicidas, en algunos casos, pueden estar envenenados si se aplican en un área que no sea la indicada en la etiqueta.

2. SEGURIDAD CON PLAGUICIDAS

Los plaguicidas deben ser almacenados y manejados cuidadosamente en lugares bien ventilados para evitar efectos.

1. Para usar los plaguicidas, las personas deben leer cuidadosamente y seguir las instrucciones de protección personal adecuadas (guantes, botas, mascarilla, overol, etc.), luego aplicarlos.
2. La preparación y aplicación de plaguicidas debe ser realizada por trabajadores con experiencia y con conocimientos de protección personal adecuados (guantes, botas, mascarilla, overol, etc.), luego aplicarlos.

Si no tiene entrenamiento y experiencia, no use el plaguicida. Mantenga, cubra, cubra, cubra, cubra. Trabaje en una zona de escape.

3. PREVENCIÓN

¡Prevélo!

La falta de información de los riesgos presentes en los plaguicidas puede ser responsable de la muerte.

Aprenda a protegerse.

Si en el trabajo, en el hogar o en el campo, use los plaguicidas, asegure la información de los riesgos presentes en los plaguicidas.

Si en el trabajo, en el hogar o en el campo, use los plaguicidas, asegure la información de los riesgos presentes en los plaguicidas.

4. CÓMO PROTEGERSE DE LOS PLAGUICIDAS

Si no tiene información, no use los plaguicidas.

Use la información de los plaguicidas para protegerse.

Use la información de los plaguicidas para protegerse.

5. CÓMO PROTEGERSE DE LOS PLAGUICIDAS

Nunca lleve a la casa productos de plaguicidas.

No haga uso de productos de plaguicidas en la casa.

¡es muy peligroso usarlos en la casa!

6. CÓMO PROTEGERSE DE LOS PLAGUICIDAS

en los lugares donde se usan plaguicidas, use una máscara, guantes y ropa que lo cubra la piel.

Si se usa plaguicidas, use una máscara, guantes y ropa que lo cubra la piel.

Si se usa plaguicidas, use una máscara, guantes y ropa que lo cubra la piel.

7. CÓMO PROTEGERSE DE LOS PLAGUICIDAS

Antes de comer, beber o fumar, lávese las manos y la cara antes de comer, beber o fumar.

Antes de comer, beber o fumar, lávese las manos y la cara antes de comer, beber o fumar.

Antes de comer, beber o fumar, lávese las manos y la cara antes de comer, beber o fumar.

8. CÓMO PROTEGERSE DE LOS PLAGUICIDAS

Todos los días, después del trabajo, lávese todo el cuerpo incluyendo el pelo.

Todos los días, después del trabajo, lávese todo el cuerpo incluyendo el pelo.

Todos los días, después del trabajo, lávese todo el cuerpo incluyendo el pelo.

9. CÓMO PROTEGERSE DE LOS PLAGUICIDAS

¡Cuidado se usa plaguicidas como de su casa, proteja a su familia!

Cuide a su familia y a su familia. Mantenga a su familia lejos de los plaguicidas.

Nunca permita que los niños jueguen en los lugares donde se aplican plaguicidas.

¡Los plaguicidas pueden hacer daño!

10. CÓMO PROTEGERSE DE LOS PLAGUICIDAS

Mantenga los plaguicidas lejos del alcance de los niños.

Mantenga los plaguicidas lejos del alcance de los niños.

Mantenga los plaguicidas lejos del alcance de los niños.

11. CÓMO PROTEGERSE DE LOS PLAGUICIDAS

¡Si tiene contacto con un plaguicida!

Si tiene contacto con un plaguicida, use la información de los plaguicidas para protegerse.

Si tiene contacto con un plaguicida, use la información de los plaguicidas para protegerse.

12. SÍNTOMAS DE INTOXICACIÓN

¡Qué hacer en caso de intoxicación!

Si tiene síntomas de intoxicación, llame al médico o al centro de toxicología.

Si tiene síntomas de intoxicación, llame al médico o al centro de toxicología.

13. QUÉ HACER EN CASO DE INTOXICACIÓN

Si usted está en contacto con un plaguicida, llame al médico o al centro de toxicología.

Si usted está en contacto con un plaguicida, llame al médico o al centro de toxicología.

Si usted está en contacto con un plaguicida, llame al médico o al centro de toxicología.

14. RECUERDE

Si usted está en contacto con un plaguicida, llame al médico o al centro de toxicología.

Si usted está en contacto con un plaguicida, llame al médico o al centro de toxicología.

Si usted está en contacto con un plaguicida, llame al médico o al centro de toxicología.

15. NORMATIVA LEGAL VIGENTE

Si usted está en contacto con un plaguicida, llame al médico o al centro de toxicología.

Si usted está en contacto con un plaguicida, llame al médico o al centro de toxicología.

Si usted está en contacto con un plaguicida, llame al médico o al centro de toxicología.

16. PLAGUICIDAS PROHIBIDOS Y RESTRICTIVOS

Si usted está en contacto con un plaguicida, llame al médico o al centro de toxicología.

Si usted está en contacto con un plaguicida, llame al médico o al centro de toxicología.

Si usted está en contacto con un plaguicida, llame al médico o al centro de toxicología.

3. **NUEVA ETAPA (2022–2024): INICIO GOBIERNO GABRIEL BORIC FONT - GOBIERNO FEMINISTA**

LOGROS EN IGUALDAD DE GÉNERO, DURANTE ESTA ADMINISTRACIÓN SON: LA LEY DE PAGO EFECTIVO DE PENSIONES ALIMENTICIAS, LA LEY DE 40 HORAS, LA LEY INTEGRAL Y OTRAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, LOS NUEVOS CENTROS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA PARA VÍCTIMAS Y LA AGENDA INTERMINISTERIAL "CHILE PARA TODAS"

La actual Administración de Gobierno ha establecido como uno de sus principios centrales, fundar las bases de un gobierno feminista. Su Programa de Igualdad de género establece la igualdad entre hombres y mujeres como principio transversal de gobierno. Busca garantizar el acceso equitativo a derechos sociales como salud, educación, pensiones, vivienda y cuidados, reduciendo brechas estructurales que afectan a las mujeres. Promueve una democracia paritaria, con participación equilibrada en cargos de representación y eliminación de la violencia política de género.

Asimismo, impulsa una justicia con perspectiva de género, fortaleciendo la prevención y sanción de la violencia contra mujeres y diversidades, junto con entornos seguros en el ámbito público y laboral. En materia económica, promueve un crecimiento inclusivo, cerrando brechas salariales, fomentando la participación laboral femenina y reconociendo el valor del trabajo de cuidados. Finalmente, incorpora el enfoque de género en las políticas ambientales, reconociendo el rol de





FOTO 12.

Presidente Gabriel Boric junto a ministra de la mujer, Antonia Orellana en lanzamiento de la Ley de Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Pensiones de Alimentos (2022).



las mujeres en la sostenibilidad y su participación en la gestión y toma de decisiones frente al cambio climático.

En este sentido algunos de los principales avances que sean logrado en igualdad de género, durante esta administración son: la Ley de Pago Efectivo de Pensiones Alimenticias, la Ley de 40 Horas, la Ley Integral y otras contra la violencia de género, los nuevos Centros de Atención Especializada para víctimas y la agenda interministerial "Chile para Todas", que ha permitido ampliar la participación laboral de las mujeres en sectores históricamente masculinizados.

3.1. CONVENIO CON PNUD Y PRESENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA PNUD - PLANES DE ACCIÓN

En este camino hacia una institucionalidad más justa, equitativa e inclusiva, el SAG, acorde con los lineamientos gubernamentales, decidió certificar su gestión en igualdad de género y para lograrlo, en 2023 inició el proceso de transformación interna y así optar al Sello de Igualdad de Género del PNUD.

Este sello reconoce a las organizaciones públicas que implementan políticas, prácticas y estructuras con enfoque de género, contribuyendo de forma concreta al cierre de brechas y al empoderamiento de las mujeres. Se trata de una propuesta metodológica para apoyar y reconocer a las instituciones públicas que se comprometan y mejoren en el avance de la equidad de género. Está diseñado para que esas instituciones amplíen sus

capacidades para la Agenda 2030 y especialmente los ODS 5: Igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas. ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

Con la firma de este convenio, el SAG no sólo buscó avanzar en su camino hacia la obtención de la certificación, sino que también asumió el desafío de liderar un proceso de transformación institucional que promueva una gestión pública más inclusiva, equitativa y orientada a garantizar los derechos de todas las personas, sin distinción de género. Este compromiso reafirmó el rol estratégico del servicio en la construcción de un Estado más justo y representativo, en coherencia con los principios establecidos en la normativa nacional y en los compromisos internacionales asumidos por Chile en materia de igualdad de género y derechos humanos.



FOTO 13

Ex ministro de Agricultura, Esteban Valenzuela, Ex Directora (s) Andrea Collao, Subsecretaria del Ministerio de la Mujer y Equidad de género y Georgiana Braga- Orillard, representante residente de PNUD; Chile.



3.2. DIAGNÓSTICO Y ETAPAS DEL PROCESO

La metodología del PNUD permitió al SAG realizar un autodiagnóstico institucional profundo que evidenció brechas estructurales y operativas. El inicial mostró un nivel de cumplimiento cercano al 20%, lo cual dio paso a un plan de acción integral.

El proceso de certificación se basó en cinco dimensiones interdependientes establecidas por el PNUD, que permitieron realizar un diagnóstico integral:

1. Planificación y gestión para la igualdad de género.
Involucró el análisis de género en todas las fases de las políticas públicas del SAG, asegurando que los recursos, sistemas de información y estrategias estén alineados con los ODS, en particular con la Agenda 2030.
2. Arquitectura y capacidades para la igualdad de género.
Evalúo la estructura organizacional del Servicio, la coordinación interna, el liderazgo, los procesos formativos y las capacidades técnicas orientadas a institucionalizar la igualdad de género.
3. Ambientes laborales favorables.
Examinó las políticas internas institucionales sobre conciliación vida-trabajo, prevención del acoso, promoción de liderazgos femeninos y acceso equitativo a cargos de responsabilidad.

4. Participación, alianzas y rendición de cuentas.

Revisó la capacidad del SAG de establecer alianzas estratégicas, promover la participación ciudadana y rendir cuentas sobre los avances en igualdad de género.

5. Resultados e impactos de las políticas públicas.

Analizó el impacto real de las políticas implementadas y su contribución efectiva a la transformación de las condiciones de género.

En cada uno de estos 5 ejes se detectaron brechas e incumplimientos, para abordarlas se conformaron equipos de trabajo interdisciplinarios con representación de áreas clave como Comunicaciones, Gestión y Desarrollo de Personas, División de Gestión Estratégica y otras unidades técnicas, los cuales desarrollaron planes de trabajo con acciones concretas para disminuir brechas y avanzar en una gestión con igualdad de Género.

Entre las acciones más destacadas del proceso estaban:



1. Creación de la Sección de Género con dos profesionales dedicadas exclusivamente a esta área.



FOTO 14.

Celebración 8 de marzo de 2024. Creación Sección Equidad de Género.



FOTO 15.

Jefa del Departamento de comunicaciones y participación ciudadana, Marcela Cerda en la celebración del 8M.

2. Elaboración y publicación de la Política de Igualdad de Género del SAG.
3. Diseño de un manual de comunicación con perspectiva de género aplicable al lenguaje escrito y visual.
4. Revisión de las bases de concursos públicos donde se eliminaron los requisitos que limitaban el acceso de mujeres a cargos directivos (como años de jefatura o número de personas a cargo). Además, se actualizaron procedimientos, se implementaron nuevos programas y se fortalecieron los canales de denuncia y acompañamiento ante situaciones de acoso o discriminación.



IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN, TERRITORIOS Y COMUNIDADES RURALES

El proceso permitió que el trabajo del SAG llegase de manera más inclusiva a quienes viven y trabajan en los territorios como, por ejemplo, apicultoras, agricultoras, ganaderas, recolectoras y productoras de pequeña escala. Muchas de ellas mujeres rurales que hoy pueden acceder a políticas más inclusivas y pertinentes a sus realidades.

Entre los principales avances logrados se destacan:

- » **Desarrollo organizacional:**
Implementación del Programa de Mujeres Líderes del SAG y fortalecimiento de canales para prevenir el acoso.
- » **Transparencia y participación:**
Se mantuvo un flujo constante de comunicaciones para mantener informada a la dotación sobre las distintas etapas, principales acciones y logros del proceso de certificación PNUD.



FOTO 16.

Reunión de presentación diagnóstico institucional de género.





FOTO 17.

Elizabeth Guerrero, asesora de género y gobernabilidad PNUD, presenta a diagnóstico.

- » **Procesos inclusivos:**
Mejora en procedimientos de denuncia, investigación y acogida tanto para funcionarios/as como para la ciudadanía, junto con la incorporación del enfoque en los procesos de selección, capacitación y formación.
- » **Enfoque de género:**
Creación del Comité Nacional Asesor de Género y de los comités regionales de género.
- » **Trabajo territorial:**
Fortalecimiento de las mesas de mujeres rurales y articulación con comunidades locales.
- » **Políticas públicas:**
Creación de la Sección de Equidad de Género del SAG y desarrollo de convenios con INDAP y FIA.

3.3. LOGROS DESTACADOS EN EL CAMINO HACIA LA CERTIFICACIÓN

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO
(Resolución Exenta N°6.202/2024).

El 12 de septiembre de 2024, el SAG, aprobó su "Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género" mediante la Resolución Exenta N°6.202/2024, reafirmando su compromiso con la equidad de género, la creación de ambientes laborales libres de violencia y la promoción de la equidad de oportunidades y desarrollo para hombres y mujeres en el sector silvoagropecuario. Su objetivo es avanzar sostenidamente en la equidad de oportunidades, entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la organización, lo que incluye medidas para garantizar la igualdad salarial, fomentar la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, prevenir y sancionar la violencia, el acoso sexual y laboral, y promover la participación equitativa de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo e incorporar el lenguaje inclusivo de género de forma obligatoria.

CUMPLIMIENTO DE INDICADORES EN EL ÁMBITO DE LAS COMPRAS Y CONTRATACIONES PÚBLICAS CON REQUISITOS DE SUSTENTABILIDAD (Circular N°341/2024).

El SAG modificó el mecanismo de sus licitaciones para que las compras públicas se realicen de forma más inteligente y responsable, considerando tanto al



planeta como a las personas. Para asegurarse de que esto se cumpla, se miden cuántas de sus adquisiciones incorporan criterios de sustentabilidad y utilizarán un código especial.

CREACIÓN DE LOS PERFILES DE CARGO DE LA SECCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SAG.

Se requirió la creación de dos nuevos cargos: una jefatura que liderara el trabajo en equidad de género dentro del SAG y se encargara de planificar, coordinar acciones, dar seguimiento a los avances y representar al servicio ante autoridades internas y externas; y un profesional de apoyo que colabore estrechamente con la jefatura, elaborando informes, participando en actividades y apoyando en todas las tareas necesarias para impulsar la equidad entre hombres y mujeres en la institución.

MANUAL DE ORIENTACIONES PARA UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA E INCLUSIVA EN EL SAG (Circular N°722/2024).

El SAG publicó el Manual de Orientaciones para una Comunicación no Sexista e Inclusiva, elaborado con el apoyo del Departamento de Comunicaciones y Participación Ciudadana, la Sección de Equidad de Género y el PNUD.

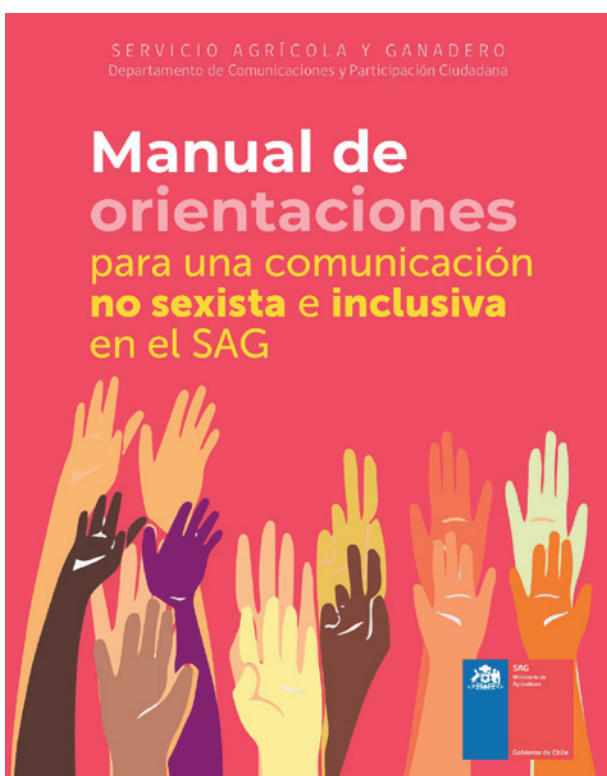




FOTO 18.

Una de las variadas reuniones de retroalimentación en el marco de la certificación de igualdad de género. Año 2024.

COMPROMISO CON LA EQUITAD DE GÉNERO Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL MUNDO RURAL.

El SAG ha consolidado una alianza con la Mesa Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas. Esta colaboración se inició el año 2024 acordando un Plan de Trabajo con acciones como capacitaciones, charlas regionales e intercambio de conocimientos.



FOTO 19.

Papá con su hijo participando de una charla de corresponsabilidad parental.



FOTO 20.

Primera reunión con la Mesa Nacional de la mujer rural e indígena, en la Academia SAG.



CONCLUSIONES

En síntesis, los avances en igualdad de género registrados durante los Gobiernos de Ricardo Lagos, Michelle Bachelet, Sebastián Piñera y Gabriel Boric evidencian que la equidad de género es una política de Estado orientada a construir un país moderno, justo y libre de violencia. En esta línea, el SAG ha consolidado una gestión más inclusiva, incorporando la equidad como eje transversal de su quehacer. El cumplimiento del PMG de Género, la obtención del Sello de Oro de Igualdad de Género del PNUD y el trabajo sostenido de los equipos regionales y del nivel central reflejan un compromiso institucional que promueve la participación plena de las mujeres, el desarrollo sostenible del sector silvoagropecuario y la construcción de relaciones laborales más equitativas y respetuosas.

Finalmente, se destaca el valioso rol de las y los Encargados de Género regionales y de las Divisiones Técnicas del nivel central, quienes han sido actores fundamentales en la implementación y cumplimiento de las acciones comprometidas por el Servicio en esta materia.



Región/División	Nombre
Arica y Parinacota	Roberto Denegri Silva (Q.E.P.D.).
	Liliana Espinoza Alarcón.
	Erika Vizcarra Ugalde.
	Cristina Peña Cáceres.
Tarapacá	Nitza Marchant Miranda.
	Carlos Castillo Ilaja.
Antofagasta	Karen Isnelda García Mondaca.
	Paola Zuleta García.
	Ángelo Varas Varas.
Atacama	Patricia Cáceres Díaz.
	Vania Venegas Rojas.
	Alejandro Maturana Fuentes.
Coquimbo	Fernando E. Vilches Lamas.
	Patricio Villalobos Rojas.
	Verónica Morales Reygadas.
Valparaíso	Carolina Vergara Medina.
	Rubén Siñiga Valenzuela.
	Loreto Fernández Soto.
	Cecilia Miranda Hernández.
O'Higgins	Miguel Vallejo Miranda.
	Alicia Guajardo Gálvez.
	Jacqueline García Cheuquel.
	Sandra Peña Pérez.
	María Aguilar Parada.
Maule	Pilar Velásquez Barrientos.
	Fernando Díaz Faúndez.
Ñuble	Liliana Plaza De Los Reyes Cid (Q.E.P.D.).
	Valentina Méndez Benavente.
	Liliana Pérez Cárdenas.
Biobío	José Vicente Sáez.
	Elfrida Masías Muñoz.
	Marco Vallejos Jara.
	Leyla Giacaman Barra.
Araucanía	Leonardo Silva Aparicio.
	Solange Ramírez Peña.
	Henry Méndez Méndez.
	Paula Soto Ávila.
Los Ríos	Cristian Ovando Renin.
	Daniel Escobar Rojas.
	Paola Danielle Rodríguez Bahamonde.
	Roberto Pérez Nanco.



Región/División	Nombre
Los Lagos	Ximena Pino Kempowki.
	Lesslie Caniu Pinilla.
Aysén	Anahí Huechan Quintana.
	Ginella Cadagan Sandoval.
	Cecilia Muñoz Águila.
Magallanes	Pamela Gross Poll.
	Verónica Valdenegro Vega.
	Isabel Martino Moreno.
Metropolitana	María Paz Donoso Fuentes.
	Maximiliano Ignacio Duhalde Adaro.
	Maylin Lie González.
DPAF	Verónica Constanza Moreno Lecaros.
	Karen Rodríguez Canales.
Semillas	Eduardo Yáñez Becerra.
	Daniela Chacón Aguilar.
DPP	Karim Lizama Salazar.
	Cristián Luarte Castro.
DIPROREN	Sergio Antonio Jerez Arriagada.
	Rodrigo Ercilla Abarza.
	Marcela Bravo Paredes.
DAI - Control de Fronteras	Héctor Venegas Vicencio.
	Paulina Avendaño Rojas.
Personas	Marcelo Baeza Plaza.
Comunicaciones	Alonso Soto Jiménez.
DIPLADES-DGE	Marta Valenzuela Villegas.
	Rodrigo Clavería Maturana.
	Carmen Villegas Verasay.
	Érica Lobos Henríquez.
	Elena Pérez Améstica.
	Luisa Roa Sepúlveda.
	Verónica Peñaloza Serrano.
	Viviana Dinamarca Cruz.
	Shantal Montecinos Castro.
	Paola Mahns Maino.



Nuestros agradecimientos también se hacen extensivos a los Directores/a Nacionales del SAG de las administraciones comprendidas entre el 2010 y el 2024, periodo que aborda la presente memoria. Cabe destacar que Andrea Collao Veliz ha sido la única directora, aunque subrogante, en los 58 años de existencia del Servicio.



Víctor Venegas Venegas
(2009-2011)



Aníbal Ariztía Reyes
(2011-2013)



Horacio Bórquez Conti
(2013-2014) -
(2018-2022)



Angel Sartori Arellano
(2014-2018)



Andrea Collao Véliz(s)
(2022-2023)



Jose Guajardo Reyes
(2023-2025)

Participaron en la elaboración del presente documento
DIVISIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA.

- Érica Lobos Henríquez, Jefa Subdepto. de Planificación Estratégica.
- Shantal Montecinos Castro, Profesional Subdepto. de Planificación Estratégica.

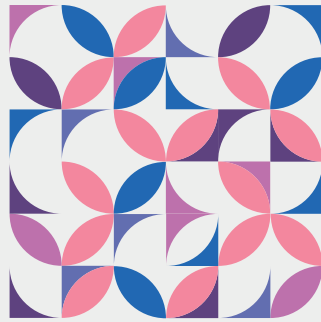
DIRECCIÓN NACIONAL

- Marisol Fiedler Olavarría, Encargada de la Sección de Equidad de Género.
- Carla Retamal-Cofré Cofré, Profesional de la Sección de Equidad de Género.

DEPARTAMENTO DE COMUNICACIONES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

- Marcela Cerda Vásquez, Jefa de Departamento.





Memoria Institucional de Género del
Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)
2010-2024

